

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Mangkunegara (2010: 113) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan (organisasi). Keberadaan aset ini adalah fakta bila SDM merupakan bagian integral dari organisasi, sehingga segala masalah yang terkait dengan organisasi harus dipecahkan dengan baik dan benar.

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya utama dan asset berharga yang dimiliki perusahaan (Beer et al, dalam Armstrong 2006: 11). Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi. Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Suatu organisasi seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, karena itu, organisasi tersebut dituntut untuk memiliki sumber daya manusia handal yang nantinya diharapkan dapat memecahkan dan mencari jalan keluar terhadap berbagai macam persoalan yang dihadapi organisasi.

Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat yang diwujudkan dengan kinerja pegawai yang tinggi dan berkualitas dimana hal tersebut sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan (Cipta, 2009). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan

tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 9).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menguntungkan perusahaan dengan ciri-ciri berkualitas seperti Suyanto dan Abbas (2006) yang terdiri dari: (a) memiliki kemampuan dalam menguasai keahlian dalam suatu bidang yang berkaitan dengan iptek, (b) mampu bekerja secara profesional dengan orientasi mutu dan keunggulan, dan (c) dapat menghasilkan karya-karya unggul yang mampu bersaing secara global sebagai hasil dari keahlian dan profesionalitasnya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Hidayati, 2008), seperti halnya yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur yang ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja yang masih kurang maksimal. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur adalah instansi pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada pegawai bagian pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh (Khakim, 2007: 123) karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar

hukum ketenagakerjaan dipatuhi maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ditemukan adanya permasalahan dari peralihan pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota se-Jatim yang dibagi menjadi 6 korwil (Koordinator Wilayah), sehingga menyebabkan adanya penempatan tenaga kerja baru. Hal tersebut dilakukan guna mengatasi beban kerja yang semakin tinggi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Akan tetapi, kondisi tersebut justru menimbulkan permasalahan yang berakibat pada kinerja pegawai yang menurun, seperti terlihat dari hasil wawancara awal yang dilakukan dengan Kepala Dinas yang menyatakan bahwa pegawai mengalami penurunan kinerja sejak adanya pemindahan penempatan kerja khususnya pada pejabat eselon yang menjadi staf biasa. Hal ini dibenarkan dengan survey awal peneliti yang dilakukan dengan mewawancarai salah satu pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada Kantor yang terlihat dalam kutipan wawancara berikut ini.

“...Ya begini memang semenjak dipindahtugaskan katanya untuk mengurangi beban kerja, tapi tetap saja untuk pelayanan ujung-ujungnya masih dilakukan di Kantor Wilayah Pusat, sehingga disini juga tetap aja lebih sibuk pekerjaannya banyak tapi tidak didukung dengan sarana prasarana, seperti computer dan internet yang lemot, terus juga untuk ketersediaan meja dan kursi masih kurang memadai, sehingga pekerjaan sering terhambat.”

Berdasarkan hasil wawancara pada survey awal yang dilakukan dengan mewawancarai pegawai di kantor terlihat bahwa kinerja yang terkendala oleh sarana prasarana yang tidak memadai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Nur (2014) bahwa dalam pelaksanaan pemerintahan mengalami banyak hambatan terkait sarana prasarana yang terbatas menyebabkan kondisi kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan layanan yang diharapkan.

Dalam survey awal peneliti juga menemukan adanya permasalahan pada kompensasi yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, seperti terlihat pada hasil wawancara yang dilakukan salah satu pegawai pengawas yang ada di Kantor berikut ini.

“...Jadi setelah adanya pemindah tugas atau penempatan baru ini jadi ada mutasi non jabatan dari awalnya pejabat eselon sekarang cuma staff biasa, sehingga tunjangan-tunjangan itu tidak diberikan lagi kepada kami, ya memang sih jadi efisien dari segi organisasinya, tapi kami jadi begini.”

Hasil wawancara tersebut terlihat bahwa penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor kompensasi. Acheampong (2010) yang mengemukakan kompensasi harus distribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukan dalam sistem membayar, dimana hal tersebut kemudian akan mempengaruhi perilaku karyawan. Di dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya alam, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno 2014: 181).

Dari sisi karyawan, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya (Sutrisno, 2009: 198). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai akan berakibat pada kinerja yang menurun, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) yang menemukan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan hasil penelitian Fitrianasari dkk (2013) yang

menemukan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung serta Pratama dkk (2015) yang membuktikan bahwa secara umum, kompensasi benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009: 142) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi, bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat kepuasan kerja pegawai justru akan menurun. Maka dari itu tidak dapat dihindari lagi bahwa kompensasi merupakan harapan utama bagi setiap pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi yang diharapkan oleh pegawai terkait dengan kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, kondisi yang ada juga menyebabkan penurunan kepuasan pegawai dalam pekerja. Hal ini terlihat dari pegawai yang terkadang bekerja tidak maksimal, karena tidak terpenuhinya kompensasi yang diberikan. Kepuasan yang rendah ini terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai yang menyatakan bahwa dirinya kurang puas dalam bekerja di Dinas Tenaga

Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang bekerja di Kantor, seperti terlihat pada kutipan wawancara berikut ini.

“...Ya kalau dibilang puas untuk saat ini kerjaan tambah numpuk tambah banyak beban kerja juga yang di kantor wilayah pusat semakin bertambah, tapi karena adanya pemindahtugasan maka tunjangan yang sekarang cuma jadi staff tentunya tunjangan-tunjangan dan kompensasi-kompensasi yang diberikan tidak diberikan lagi sekarang, jadi ya klo dibilang puas ya belum lah, kadang itu jadi membuat males dan kurang semangat ya kerjanya gitu-gitu aja nggak ngoyo.”

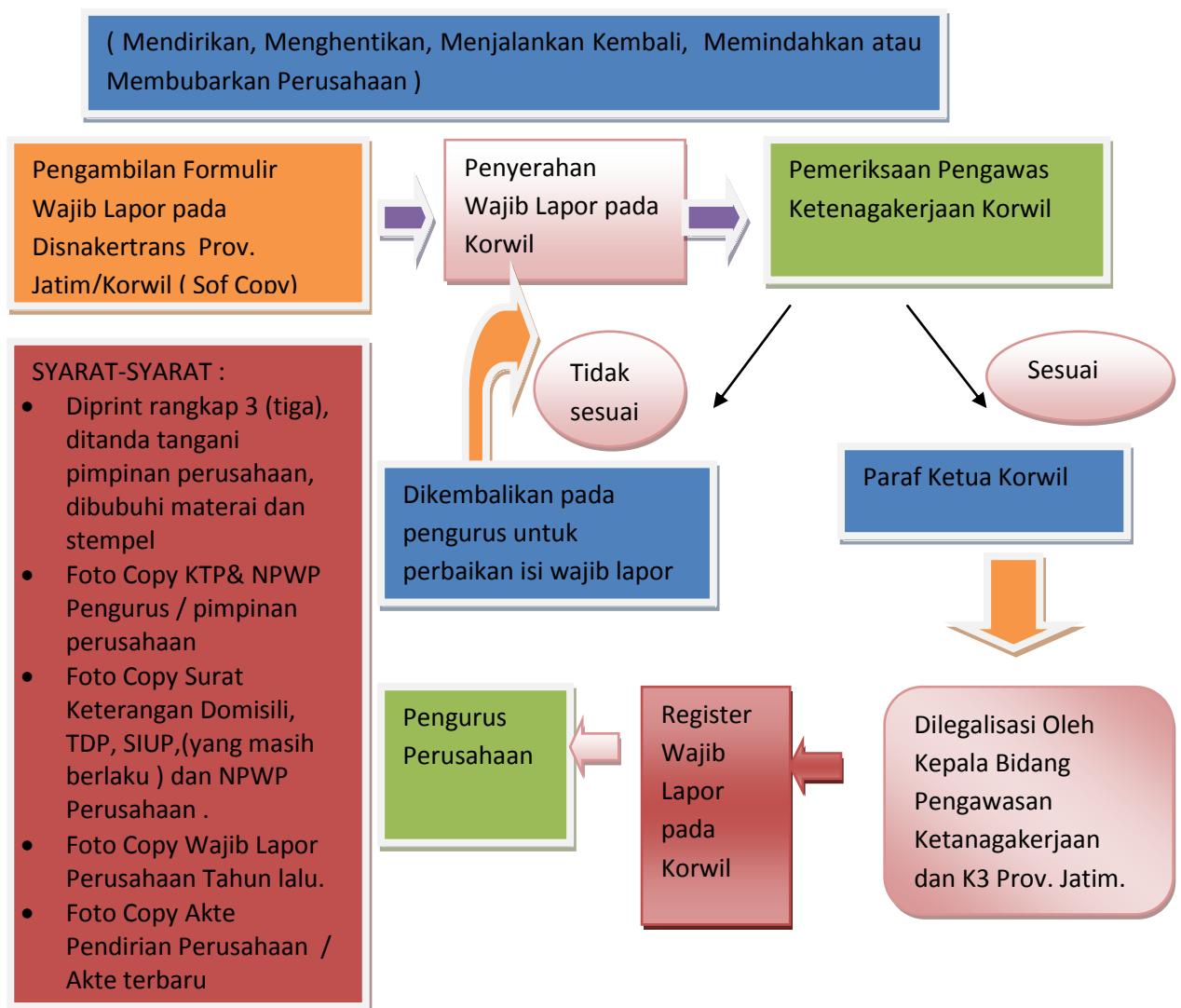
Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan kepuasan rendah yang dialami oleh pegawai khususnya yang bekerja di Kantor Wilayah Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan membuat kinerja pegawai menurun dan bekerja tidak maksimal. Menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berakibat kepada perusahaan. Orang yang mengungkapkan kepuasaan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan besar kemungkinannya dalam peningkatan kinerjanya dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Latrini (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadli dkk (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif pada kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada Korwil III (tiga) Madiun bahkan sangat memprihatinkan karena yang ditemukan bukan kantor dengan Gedung yang layak selayaknya Kantor Pemerintahan yang dilengkapi dengan fasilitas sarana prasarana yang memadai seiring kemajuan yang canggih dan teknologi yang memadai, namun yang ditemukan sungguh diluar dugaan. Dengan beralaskan tikar yang sangat sederhana peneliti bisa mengadakan wawancara dengan beberapa personil pengawas ketenagakerjaan di Korwil III (tiga) Madiun . Sampai disini sudah terlihat jelas sesuai kenyataan yang ada bahwa Gedung, meja kursi dan fasilitas yang ada belum bisa menunjang kinerja pengawas ketenagakerjaan untuk bekerja maksimal. Belum ada sarana prasarana Gedung yang layak, computer, printer ,wefee yang bisa digunakan untuk mempercepat kinerja. Seandainya sudah ada meja kursi yang lengkap buat personil pegawai pengawas ketenagakerjaan dan sarana prasarana yang tersebut diatas pastilah semua pekerjaan akan dapat cepet terselesainya. Mengingat sekarang ini semua pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Kabupaten /kota sudah beralih status menjadi pegawai pemerintahan Provinsi Jawa Timur sesuai Undang Undang nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Selain Sarana Prasarana yang tdiak memadai juga ditemukan tidak adanya kompensasi atau tunjangan yang tidak didapat lagi setelah beralih status menjadi pegawai Provinsi . Situasi dan keadaan seperti ini tentunya menimbulkan ketidakpuasan seluruh pegawai prngawas ketenagakerjaan yang otomatis juga mempengaruhi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan melaksanakan tugasnya.

Bersdasarkan UU No. 23 tahun 2014 pengalihan PNS atau Personil tersebut hanya bagi PNS atau Jabatan Fungsional yang melaksanakan urusan

pemerintahan yang dialihkan dari Kabupaten/Kota kepada Kementerian ataupun ke Provinsi. PNS tersebut diantaranya memiliki tugas sebagai Pengawas Tenaga Kerja, Guru SMA dan SMK, Penyuluh Keluarga Berencana, Penyuluh Kehutanan, Polisi Kehutanan, serta inspektur Tambang.

Alur Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jatim berdasarkan Undang Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di perusahaan adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Alur Kinerja Pengawas

Alasan peneliti memilih Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dijadikan obyek penelitian karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu SKPD yang terkena dampak dari ditetapkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peneliti tertarik dengan hebohnya masalah ketenagakerjaan pada dinas tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur dalam hal peralihan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang beralih dari Kab/Kota menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan propinsi yang bergerak di bidang pengelola tenaga pengawas ketenagakerjaan yang mana jabatan yang dialihkan adalah Pengawas Tenaga Kerja berkaitan langsung dalam pelayanan ketenagakerjaan yang sangat sensitiv dalam kehidupan masyarakat berkaitan dengan pengusaha dan tenaga kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Prospek Kompensasi, Kepuasan Dan Sarana Prasarana Untuk Percepatan Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi untuk percepatan peningkatan kinerja pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?

2. Bagaimana kepuasan kerja untuk percepatan peningkatan kinerja pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?
3. Bagaimana sarana prasarana untuk percepatan peningkatan kinerja pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diutarakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan kompensasi untuk percepatan peningkatan kinerja pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk menjelaskan kepuasan kerja untuk percepatan peningkatan kinerja pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk menjelaskan sarana prasarana untuk percepatan peningkatan kinerja pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama atau melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompensasi, kepuasan, dan sarana prasarana.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang didapat diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi atau masukan bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur agar dapat menjadi bahan evaluasi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan kompensasi, kepuasan dan sarana prasarana yang memadai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pembahasan kompensasi, kepuasan dan sarana prasarana. Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, yang Transmigrasi Provinsi Jawa Timur khususnya pegawai bagian Pengawas yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.