

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika permasalahan di dalam sumber daya manusia, pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini diperlukan dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai yang tinggi menumbuhkan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan program kerja yang ditentukan oleh Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta.

Rendahnya kinerja pegawai pada Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans masih terbatasnya dan kurangnya promosi jabatan dan persyaratan yang terlalu banyak dengan Birokrasi yang kental. Sesuai aturan kepegawaian yang berlaku walaupun sudah mempunyai golongan tertentu seharusnya mempunyai jabatan atau eselon atau memegang posisi jabatan tertentu. Fenomena semacam ini tetap marak walaupun telah diberlakukan UU tentang penyelenggaraan negara yang bersih dari KKN yang secara tegas menyatakan keharusan adanya kesamaan pelayanan setiap pegawai, bukannya diskriminasi. Ketidak pastian ini yang melatarbelakangi munculnya KKN sebab para pegawai cenderung memilih menyogok dengan biaya tinggi kepada pelayanan penyelenggara untuk mendapat kepastian promosi jabatan yang diharapkan pegawai.

Profesionalisme pegawai masih rendah dan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat. Seorang profesional bekerja dengan menunjukkan tingkat ketrampilan atau kemahiran tinggi. Tingkat kemahiran yang tinggi dapat berasal dari kemampuan pribadi untuk mencerna pengalaman sehari-hari, dari kemampuan untuk belajar sendiri (*otodidak*) dengan memanfaatkan pengalaman dan informasi yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari. Tidak ada kemahiran profesional yang lahir dari pendidikan formal semata-mata tanpa didukung oleh latihan-latihan pribadi yang intensif. Latihan untuk mencapai kemahiran profesional membutuhkan waktu, energi, dan dana yang cukup besar, sehingga diperlukan lebih dari pendidikan formal dan gelar akademis untuk menjadi profesional. Dengan demikian, kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimiliki antara lain pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi. Hal ini akan memacu kinerja pegawai yang baik didalam memberikan pelayanan di dalam satuan kerja informasi Ditjen Binapenta Depnakertrans.

Permasalahan di dalam manajemen sumber daya manusia di dalam bekerja yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans republik Indonesia Jakarta dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan adanya pemberian kompensasi yang berupa insentif baru menuntut pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal akan membawa kinerja pegawai rendah dan pekerja tidak sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi di Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan

Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta.

Pada umumnya atasan selalu dituntut menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai aturan namun didalam menyelesaikan pekerjaan pegawai juga di berikan tugas baru dari atasan dengan cara penekanan. Hal ini akan selalu terjadi maka ini yang terjadi pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Promosi jabatan didalam Sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi atau lembaga. Pelaksanaan pengembangan karir dibidang kepegawaian yang pada intinya berperadapan jumlah pegawai yang menunggu untuk di promosikan sesuai aturan demokratis, adil, dan bermoral tinggi, sangat diperlukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyeleggarakan pelayanan secara adil dan merata. Jika promosi jabatan tidak sesuai dengan aturan maka kepuasan didalam bekerja tidak tercapai , juga akan berdpak langsung kepada kinerja pegawai.

Sistem promosi jabatan berjalan dengan baik maka kinerja objektif dalam bekerja, maka Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kopotensinya. Dengan demikian, diperoleh penilaian yang objektif terhadap kinerjanya. Penyusunan standar Kompetensi jabatan merupakan kegiatan dinamis, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, standar Kompetensi Jabatan harus selalu dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi. Kebijakan

Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kebijakan yang dimaksud mencakup penetapan norma, standar, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban pegawai sipil.

Kepuasan kerja pegawai yang belum terpenuhi kebutuhan pegawai di dalam bekerja, yang pada awalnya muncul ketenagakerjaan di dalam bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dituntut oleh atasan. Faktor-faktor yang turut mempengaruhi tidak puasny pegawai adalah pekerjaan yang selalu ditantang oleh atasan, adanya ganjalan-ganjalan dalam bekerja yang tidak pantas seperti komunikasi yang tidak bagus, Lingkungan kerja yang tidak terlepas dari kondisi kerja dan rekan kerja serta tidak sesuai kepribadian dengan pekerjaan.

Kondisi rendahnya kepuasan kerja pegawai negeri sipil Direktorat Perluasan Kesempatan kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta, maka akan berdampak pada rendahnya pelayanan akan memperlihatkan rendahnya kinerja pegawai. Fenomena ini cukup menggambarkan adanya kesenjangan antara harapan masyarakat tentang kinerja pegawai yang didasarkan wujud kinerja pegawai. Terdapatnya kesenjangan antara harapan masyarakat dengan kenyataan berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai wujud rendahnya kepuasan kerja pegawai di lingkungan Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta. Hal ini tidak terlepas dari dalih pegawai karena rendahnya kepuasan kerja sebagai akibat rendahnya penghargaan, dukungan fasilitas. Secara resmi tunjangan tidak memberikan janji bagi kehidupan yang lebih layak di bandingkan dengan karyawan swasta.

Dengan adanya kewenangan pegawai di dalam birokrasi memiliki wewenang lebih luas di dalam merencanakan dan melaksanakan setiap kebijakan di dalam bekerja kecuali urusan yang ditetapkan menjadi kewenangan pimpinan. Upaya mendorong kinerja pegawai untuk mencapai visi dan misi Depnakertrans adalah suatu hal yang sangat kompleks dan tidak mungkin dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan manajemen yang parsial. Untuk mendorong kinerja pegawai dibutuhkan suatu pendekatan yang sistemik dan lebih menekankan perhatian pada aspek-aspek yang fundamental dan strategis. Oleh karena itu perlu dirumuskan sebuah rencana strategis yang berisi arah kebijakan dasar dan strategi peningkatan kinerja pegawai yang dapat mendorong peran aktif di dalam kegiatan pelayanan untuk mewujudkan visi dan misi Depnakertrans. Dengan demikian diharapkan seluruh elemen pelayanan akan mendapatkan kesempatan dan peluang yang sama untuk dapat berperan aktif dalam kegiatan untuk mendorong kinerja pegawai.

Rencana strategis juga memberikan fokus terhadap isu-isu penting dan strategis yang dihadapi oleh organisasi serta membantu di dalam mengambil keputusan dalam menghadapi dan memberikan solusi terhadap permasalahan strategis tersebut. Rencana strategis membantu pengambil keputusan di dalam memformulasikan dan mengkomunikasikan secara jelas strategi yang perlu dilakukan untuk dapat mencapai sasaran dan target yang telah disepakati bersama.

Dalam menyelenggarakan tugasnya secara profesionalisme masih terlihat kurang dimana masih adanya pegawai yang tidak bisa mengoperasikan teknologi dalam bekerja, sehingga pelayanan terhadap masyarakat kurang termonitor. Ada pegawai yang belum bisa mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan diundur-undur yang seharusnya pekerjaan itu dapat diselesaikan hari ini tetapi dibuat besok dengan alasan supaya besok

ada kerjaan. Pegawai senior tidak ingin berbagi pekerjaan kepada juniornya dengan alasan takut salah dan belum berpengalaman dan mereka juga tidak mau menerima saran dari juniornya.

Agar Direktorat perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta, mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Rendahnya kinerja salah satu penyebabnya adalah pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapan. Depnaker sebenarnya tidak memberikan janji bagi kehidupan yang jauh lebih baik dan layak gaji, dibandingkan dengan karyawan swasta. Rendahnya imbalan yang diberikan bukan berdasarkan kinerja pegawai yang baik atau berprestasi kerja yang dicapai masing-masing pegawai, tetapi merata setiap untuk semua pegawai baik yang berprestasi maupun yang kurang berprestasi. Inisiatif para pegawai untuk memecahkan masalah masih rendah, jika ada masalah mereka menunggu petunjuk pimpinan untuk menyelesaikannya, hal tersebut menyebabkan kinerja pelayanan juga menurun.

Hal lain yang menyebabkan kinerja menurun adalah jiwa di dalam melayani belum merata pada pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta pada semua pegawai. Tidak semua pegawai dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, pelayanan memuaskan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan perijinan dan sebagainya, karena masih ada pegawai dalam melayani tidak sepenuh hati artinya melayani dengan kurang ramah dan relative lambat.

Pelayanan kepada masyarakat merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah kepada warganya karena sesungguhnya masyarakatlah yang memiliki kekuasaan karena Indonesia menganut sistem demokrasi, sehingga pemerintah wajib bersungguh-sungguh untuk meningkatkan pelayanannya agar tingkat kepercayaan warganya semakin membaik.

Selain itu rendahnya kepuasan kerja di dalam organisasi diduga akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditandai dengan kondisi pegawai yang semula terlihat rajin dan bekerja dengan baik memnjadi pemalas setelah menjadi pegawai negeri sipil di satuan kerja informasi Ditjen Binapenta Depnakertrans. Yang semula rajin dan ulet di dalam bekerja menjadi lemah dan suka menyerah jika dihadapi tantangan indikasi inilah yang membuat penulis menduga bahwa kepuasan kerja akan brpengaruh kepada kinerja pegawainya.

Hal yang terpenting kemudian adalah dalam konteks pembagian kerja pelimpahan sebagian kewenangan yang telah diberikan pimpinan dapat mengelola fungsi-fungsi yang ada agar dapat menghasilkan barang dan jasa (pelayanan) yang ekonomis, efektif dan akuntabel kepada seluruh masyarakat yang membutuhkannya. Selain itu, pemerintah dituntut menerapkan prinsip *equity* dalam menjalankan fungsi-fungsinya, artinya pelayanan tidak boleh diberikan secara diskriminatif. Pelayanan diberikan tanpa memandang status, pangkat, golongan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat berarti, yang menggerakkan seluruh roda pelayanan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan,

kompensasi dan kepuasan kerja, kinerja pegawai pada pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta. Untuk maksud tersebut penulis mengambil judul “Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta.

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, teridentifikasi masalah sebagai berikut : Pegawai di lingkungan Direktorat perluasan kesempatan kerja dan pengembangan tenaga kerja sektor informal Ditjen Binapenta Depnakertrasns Republik Indonesia Jakarta masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal dengan promosi jabatan yang di jabat oleh setiap pegawai. Pegawai masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal karena belum sesuai kompensasi yang diterima pegawai. Pegawai belum menunjukkan kinerja yang maksimal karena belum sesuai kepuasan kerja yang belum tercapai di dalam melaksanakan beban kerja. Penilaian kinerja yang belum maksimal untuk pegawai menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai belum dapat meningkatkan kinerja pegawai. Promosi atau Mutasi pegawai belum sepenuhnya berjalan sesuai yang diharapkan pegawai Kondisi pekerjaan yang selalu menumpuk tidak sesuai dengan perencanaan kerja pegawai Dalam bekerja

masih rendahnya kinerja pegawai karena fasilitas kerja juga kurang dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang dalam peningkatan kinerja pegawai. Masih belum tercapainya target di dalam penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih belum sesuai dengan harapan masyarakat.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- c. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- b. Mendapatkan model Peningkatan Kinerja Pegawai pada Direktorat Perluasan Kesempatan kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan/atau pejabat pembina kepegawaian dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan SDM khususnya tentang kinerja pegawai dalam hubungannya dengan promosi jabatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan “Veteran” Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai bahan informasi bagi para pembaca, pemerhati bidang Sumber Daya Manusia dan sekaligus sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

