

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tantangan terbesar dalam menjalankan organisasi pemerintahan di era globalisasi ini adalah menciptakan pegawai yang memiliki komitmen dan kinerja tinggi demi mencapai tujuan organisasi serta membangun citra pelayanan publik yang baik. Dalam hal ini, organisasi pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan organisasi pemerintahan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan untuk mengembangkan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Badriyah, 2015:15). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas dan kinerja yang optimal.

Berkaitan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pemerintahan, maka pemerintah menetapkan kebijakan Remunerasi yang bertujuan agar Pegawai Negeri dapat menerima penghasilan yang layak sehingga tidak perlu melakukan tindakan melanggar hukum untuk memenuhi kesejahteraannya. Sehingga dapat terwujudnya citra pemerintahan yang bersih dan terbebas dari KKN. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 Tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum.

Dasar diberlakukannya kebijakan sistem remunerasi berupa pembagian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil, khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial & Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau

disingkat Ditjen PHI & Jamsos merupakan salah satu unsur pelaksana Kementerian Ketenagakerjaan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Ditjen PHI & Jamsos mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan dari hasil wawancara, permasalahan yang terjadi pada Ditjen PHI & Jamsos adalah rendahnya komitmen pegawai. Hal ini terlihat dari masih rendahnya tingkat ketepatan waktu kehadiran (absensi) pegawai. Jam kerja yang berlaku di Kementerian Ketenagakerjaan adalah pukul 07.30, dan diberikan toleransi waktu kehadiran 30 (tiga puluh) menit menjadi pukul 08.00. Walaupun sudah diberikan toleransi waktu kehadiran kerja, namun masih banyak pegawai yang datang lebih dari jam masuk yang sudah ditentukan. Berikut adalah persentasi keterlambatan pegawai Ditjen PHI & Jamsos pada Tahun 2017 dalam tabel 1.1, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Persentase Keterlambatan Pegawai Ditjen PHI & Jamsos
Tahun 2017

BULAN		PERSENTASE KETERLAMBATAN PEGAWAI
Januari		58%
Februari		62%
Maret		68%
April		68%
Mei		58%
Juni		65%
Juli		55%
Agustus		55%
September		52%
Oktober		45%
November		45%
Desember		38%

Sumber : Kepegawaian dan Umum Ditjen PHI & Jamsos

Berdasarkan dari tabel 1.1, tingkat keterlambatan pegawai tertinggi pada tahun 2017 terjadi pada bulan Maret dan April yaitu sebesar 68%. Sedangkan tingkat keterlambatan pegawai terendah terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 38%.

Selain dari keterlambatan pegawai, rendahnya komitmen pegawai dapat dilihat pula dari jumlah kekurangan jam kerja yang seharusnya dipenuhi oleh pegawai. Berikut adalah jumlah kekurangan jam kerja pegawai Ditjen PHI & Jamsos pada Tahun 2017 dalam tabel 1.2, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Kekurangan Jam Kerja Pegawai Ditjen PHI & Jamsos
Tahun 2017

BULAN	KEKURANGAN JAM KERJA (Menit)
Januari	56.575
Februari	55.368
Maret	55.163
April	43.153
Mei	38.170
Juni	42.540
Juli	34.835
Agustus	57.903
September	45.835
Oktober	50.893
November	45.438
Desember	23.615

Sumber : Kepegawaian dan Umum Ditjen PHI & Jamsos

Berdasarkan dari tabel 1.2, tingkat kekurangan jam kerja tertinggi pada tahun 2017 terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 57.903 menit. Sedangkan tingkat keterlambatan pegawai terendah terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 23.615 menit.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka Menteri Ketenagakerjaan menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut tertera bahwa pegawai akan dikenakan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 0,5% (nol koma lima persen) apabila pegawai terlambat hadir kerja, meninggalkan kantor dan pulang sebelum waktunya. Dalam peraturan tersebut juga tertera bahwa pegawai yang akumulasi kekurangan jam kerjanya mencapai 4.500 (empat ribu lima ratus) menit atau lebih maka akan dikenakan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 10% (sepuluh persen). Serta penundaan pembayaran tunjangan kinerja apabila absen pegawai tidak lengkap. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk dapat meningkatkan komitmennya di Ditjen PHI dan Jamsos. Dengan didukung oleh tunjangan kinerja yang sesuai dan komitmen yang baik dalam diri pegawai maka pegawai akan terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk mendapatkan detail permasalahan yang terjadi, penulis melakukan identifikasi permasalahan terhadap tunjangan kinerja, komitmen pegawai dan prestasi kerja yang disampaikan oleh beberapa pegawai Ditjen PHI dan Jamsos sebagai bentuk perwakilan dari populasi yang penulis teliti. Dari hasil penjelasan indentifikasi masalah tersebut, penulis menemukan rata-rata jawaban pegawai mengenai tunjangan kinerja sebesar 2,93, rata-rata jawaban pegawai mengenai komitmen pegawai sebesar 2,41 dan rata-rata jawaban pegawai mengenai prestasi kerja sebesar 3,23. Berdasarkan pada tabel 3.3 penulis menemukan fakta bahwa, tunjangan kinerja baik, komitmen pegawai tidak baik dan prestasi kerja pegawai baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan di Ditjen PHI dan Jamsos Kementerian Ketenagakerjaan dalam bentuk penelitian yang penulis beri judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Komitmen Pegawai**

terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada yaitu :

1. Pemberian tunjangan kinerja yang sesuai mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai,
2. Rendahnya komitmen yang dimiliki oleh pegawai, akan mengakibatkan prestasi kerja yang kurang optimalnya,
3. Prestasi kerja akan semakin meningkat, apabila didukung dengan tunjangan kinerja yang sesuai dan komitmen pegawai yang baik

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, penulis membatasi permasalahan yang hanya berkaitan dengan tunjangan kinerja dan komitmen pegawai mempengaruhi prestasi kerja di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Prestasi kerja dipilih karena prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja organisasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Ditjen PHI dan Jamsos?

2. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Ditjen PHI dan Jamsos?
3. Bagaimana pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Ditjen PHI dan Jamsos?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Ditjen PHI dan Jamsos.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di Ditjen PHI dan Jamsos,
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Ditjen PHI dan Jamsos,

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang tunjangan kinerja dan komitmen pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan komitmen pegawai yang terhadap prestasi kerja pegawai di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

b. Bagi Instansi Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pentingnya tunjangan kinerja dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Sehingga Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dapat dikatakan layak untuk menerapkan sistem Remunerasi.

