

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, khususnya dalam penyediaan pelayanan publik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, daya dan karya (hubungan, rasa dan tujuan). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika kekurangan sumber daya manusia, sulit bagi organisasi untuk bergerak maju, terutama untuk mencapai tujuan kesuksesan. (Sutrisno, 2014:3)

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dikatakan penting karena merupakan penggerak utama dari segala aktivitas atau upaya organisasi dalam mencapai tujuannya baik dalam memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk senantiasa mampu secara proaktif mengembangkan diri. Peranan sumber daya manusia terdiri dari:

1. Menetapkan jumlah dan kualitas serta penempatan para tenaga kerja secara efektif agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan pada suatu perusahaan didasarkan pada deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, rekrutmen pekerjaan, dan juga evaluasi pekerjaan.
2. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai.
3. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal. (Hasibuan 2016:14)

Instansi mengandung faktor-faktor penting untuk menentukan naik turunnya kinerja pegawai sehingga kuantitas dan kualitas orang-orang terpilih dapat dipekerjakan sesuai kebutuhan. Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini mendorong pegawai untuk belajar lebih giat dan cerdas guna meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kemandirian, ketelitian, ketelitian, kedisiplinan dan ketertiban merupakan hal yang harus diperhatikan

oleh seorang pegawai, karena hal ini sangat menentukan evaluasi kinerja pegawai tersebut.. Tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Dilihat dari jumlah pertambahan penduduk yang meningkat pesat, sangat mempengaruhi berbagai hal, salah satunya adalah jumlah penduduk usia kerja, sehingga instansi menerapkan cara pengalokasian pegawai yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang sudah tua, sehingga fisiknya lemah dan sangat terbatas.

Tentunya setiap pegawai sebagai manusia sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam setiap pekerjaannya. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya berarti keselamatan dari kecelakaan kerja, tetapi juga perasaan aman saat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja disini bukan hanya kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga hubungan dengan rekan kerja yaitu komunikasi.

Kegagalan dalam memenuhi hal-hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja pegawai, karena tidak adanya kenyamanan dalam bekerja. Kita sudah mengetahui bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang tidak kalah pentingnya, karena kebersihan, keharmonisan antar pegawai termasuk komunikasi dan keselamatan akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Timbulnya motivasi kerja yang baik berkat kenyamanan yang didapat di lingkungan kerja. Termasuk dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan pegawai lain, baik tetap maupun tidak tetap, karena manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan persahabatan dan saling membutuhkan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah karena

tingginya motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu, sehingga lebih mudah untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

Dengan demikian pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, patuh terhadap peraturan instansi dan memiliki disiplin yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dalam kenyataan sehari-hari, Instansi sebenarnya hanya mengharapkan kinerja atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun, hasil kerja tidak akan sepenuhnya optimal, timbul dari pegawai dan bermanfaat bagi instansi. Namun, tanpa laporan tentang kondisi kinerja pegawai, Instansi juga kurang siap untuk membuat keputusan yang jelas tentang pegawai mana yang harus diberi penghargaan dan mana yang harus dihukum sesuai dengan itu. Untuk memastikan upaya yang dilakukan secara keseluruhan, penilaian kinerja, juga disebut penilaian kinerja pekerjaan, digunakan untuk menentukan kualitas dan kuantitas kinerja.

Pegawai tetap adalah pegawai yang telah bekerja secara tetap yang memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan instansi dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Salah satu definisi dan ketentuan yang berlaku untuk pegawai tetap adalah diantaranya yaitu tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja, perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan. Menurut Edianto (2015) pegawai tetap cenderung jauh lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang hanya dipekerjakan Ketika instansi membutuhkan tenaga kerja tambahan. Pegawai tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh instansi ketika instansi sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan.

Beberapa definisi umum dan ketentuan yang berlaku untuk pegawai tidak tetap diantaranya adalah pegawai kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Menurut Manullang (Atik dan Ratminto, 2012:1) manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Maghfiroh (2011:24) kinerja adalah perilaku yang berorientasi tugas yang memungkinkan kinerja individu dievaluasi menurut kriteria dari dalam maupun dari luar, yang melibatkan individu untuk berkompetensi dengan orang lain. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia enam belas sampai enam puluh empat tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam membantu pemerintah jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. pegawai sangatlah dibutuhkan oleh setiap instansi atau lembaga, karena tanpa pegawai pekerjaan tidak bisa terselesaikan. dan tentunya instansi tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap instansi membutuhkan pegawai untuk setiap operasionalnya. Kontrak kerja untuk pegawai sejatinya dimaksudkan untuk diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu, misalnya:

1. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman.
4. Pekerjaan yang ada kaitannya dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam uji percobaan

Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kabupaten Sleman ini merupakan salah satu instansi dibawah naungan Kementrian PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat), yang berkedudukan di Jakarta sebagai pusat. Berhubung karena pergantian masa jabatan, dengan adanya pengambilan keputusan, maka Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Kabupaten Sleman diurai lagi dengan nama Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kabupaten Sleman. Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Kabupaten Sleman tidak hanya melayani perbaikan jalan dan sumber daya air. Namun juga mampu menjaga kesejahteraan warga Negara dan Masyarakat.

Disamping memiliki pegawai yang berstatus tetap, namun juga terdapat pegawai tidak tetap. Maka dari itu diperlukan pengetahuan bagaimana kinerja

kerja yang terjadi agar instansi bisa menentukan pegawai mana yang patut mendapatkan insentif dari pihak instansi bilamana kinerja kerjanya bagus, serta dapat digunakan untuk membandingkan bagaimana kinerja kerja pegawai dalam melaksanakan kebijakan, selanjutnya bisa lebih berhati-hati agar konsekuensi untuk gagal cenderung sedikit.

Berdasarkan hasil uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan tugas akhir dengan judul: “ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ANTARA PEGAWAI TETAP DENGAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN SLEMAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam tugas akhir ini adalah: “Apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap pada kantor dinas pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman kabupaten sleman?

C. Tujuan Penulisan Tugas Akhir

Tugas akhir ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap pada kantor dinas pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman kabupaten sleman?

D. Manfaat Tugas akhir

Tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat bagi Penulis

Dapat memberikan kesempatan untuk menambah wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap.

2. Bagi Kantor

Sebagai saran dan masukan dalam merumuskan kebijakan serta tindakan selanjutnya yang berhubungan dengan analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dengan tidak tetap.

3. Bagi Akademis

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam tugas akhir pada bidang yang sama.