

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi/lembaga dan pegawai pada hakekatnya saling membutuhkan, pegawai adalah asset lembaga karena tanpa adanya sumber daya manusia maka lembaga tidak akan bisa berjalan, begitu juga pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya lembaga sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka pegawai harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan pegawai yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai tidak diselesaikan. Namun masih ada lembaga yang kurang memperhatikan pegawainya sehingga pegawai menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja lembaga tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Berdasarkan Kebijakan dan Perubahan Peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1974, mengenai Manajemen PNS khususnya kesejahteraan pegawai bahwa peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya

untuk melaksanakan tugasnya. Usaha kesejahteraan yang dimaksud meliputi kesejahteraan materil dan spiritual, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan, dan lain-lain yang serupa dengan itu. Semuanya sudah diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1984 mengenai pelaksanaan pemeliharaan kesehatan Pegawai Negeri Sipil. Begitu juga dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang didalamnya mengatur tentang usaha kesejahteraan di lingkungan PNS yang terdiri atas Asuransi Kesehatan, Taspen, Taperum, Cuti, Uang Lembur, dan Persekot.

Namun, masalah yang dihadapi setiap lembaga/organisasi sekarang ini adalah banyaknya pegawai yang berpandangan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi. Pada kenyataannya, bukan hanya upah yang dapat membuat seorang pegawai tetap bertahan di suatu lembaga/organisasi, tetapi banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi yaitu antara lain : kesejahteraan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi yang berjumlah 39 orang pegawai yang didalamnya terdapat beberapa bagian, yaitu Bagian Sekretariat, Bagian Pengembangan Karir dan Mutasi Kepangkatan, Bagian Kesejahteraan Pegawai, dan Bagian Pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi mengalami berbagai perubahan baik dari segi manajemen sumber daya manusianya, dan kepemimpinannya. Dengan adanya berbagai perubahan berarti banyak pula gagasan-gagasan atau ide-ide baru dalam rangka pengembangan organisasi, sehingga dalam menjalankan kegiatan operasionalnya diperlukan sumber daya manusia yakni pegawai yang

memiliki kemampuan secara professional untuk melakukan segala kegiatan lembaga dalam bentuk pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mampu memberikan kontribusi ide-ide atau gagasan yang inovatif dalam mengembangkan lembaga, serta mampu memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat. Pada akhirnya dengan melakukan pemberian kesejahteraan pegawai yang sesuai maka akan dapat mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia yang ada dalam lembaga, sehingga diharapkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi dapat meningkat seiring dengan bertambahnya kecakapan-kecakapan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kesejahteraan pegawai yang sesuai dapat sejalan dengan kontribusi yang diberikan pegawai kepada lembaga.

Pendapat Dale Yoder yang dikutip oleh Hasibuan (2003:186), “Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai”. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembayaran berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.

Menurut I.G. Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa :

Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Setiap lembaga/organisasi memiliki kesejahteraan yang secara teoritis terbuka bagi setiap pegawainya. Dengan demikian kesejahteraan yang diberikan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah asset yang paling penting bagi suatu lembaga/organisasi

dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehingga diperlukan adanya suatu motivasi kerja yang menjadikan seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja suatu lembaga tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu lembaga. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan :

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Pentingnya kesejahteraan pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke organisasi/lembaga lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap lembaga.

Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan pegawai yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan organisasi.

Dengan teramatinya gejala-gejala itulah mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan pegawai tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji pegawai, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi baik. Dengan demikian prestasi kerja pegawai yang baik itu akan memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk mencapai visi dan misi dari lembaga tersebut.

Selain itu promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi baik itu akan dapat menguntungkan bagi pegawai itu sendiri, dimana dengan promosi jabatan itu akan memperbaiki posisi atau kedudukan seorang pegawai tersebut di dalam suatu lembaga. Untuk mencapai visi dan misi dari suatu badan atau lembaga perlu

ditingkatkan kinerja para pegawai sehingga prestasi kerja pegawai ini dapat meningkat. Peningkatan prestasi kerja pegawai akan menciptakan tercapainya suatu visi dan misi lembaga tersebut. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional suatu lembaga dalam mencapai tujuan dari lembaga.

Penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu mengenai pentingnya program kesejahteraan pegawai di suatu lembaga/organisasi sehingga tercapainya kinerja pegawai yang baik. Dengan begitu, apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai selama melaksanakan pekerjaan sudah optimal maka visi, misi, dan tujuan dari lembaga/organisasi tersebut akan tercapai.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Kesejahteraan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi ?
- b. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi ?
- c. Seberapa besar pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan memahami Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui dan memahami Kesejahteraan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

b. Untuk mengetahui dan memahami Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

c. Untuk mengetahui dan memahami Seberapa besar pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

D. Manfaat / Signifikansi Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, pada dasarnya penulis akan mengharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Bagi Lembaga

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin didalam mengambil beberapa tindakan untuk

meningkatkan kinerja pegawai dan juga sebagai masukan atau saran bagi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah kota Cimahi.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini secara langsung dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh pada saat dibangku perkuliahan dengan kenyataan dilapangan, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi para mahasiswa atau pembaca guna menambah dan memperluas ilmu pengetahuan, serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4403/UN40/DT/2011 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2011” sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan yang didalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V Kesimpulan dan Saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan penulis terhadap hasil analisis temuan penelitian. Ada dua alternatif cara penulisan kesimpulan, yakni dengan cara butir demi butir atau dengan cara uraian padat.