

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, badan usaha baik instansi pemerintah maupun swasta semakin dihadapkan pada keadaan dan situasi yang semakin kompleks serta dituntut untuk dapat berkompetisi. Oleh karena itu tuntutan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya selalu didengung-dengungkan akhir-akhir ini. Cara yang dilakukan adalah meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Bentuk dari peningkatan kinerja pegawai dapat berupa pemberian pendidikan dan latihan (diklat) serta pemberian kompensasi terhadap pegawai.

Pendidikan dan latihan (diklat) kini menjadi bagian penting dalam menjalankan suatu kegiatan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat terlihat ketika seorang pemimpin berusaha menggerakkan dan merangsang semangat kerja pegawai, semuanya adalah usaha yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan tanpa ada kesan mereka ditekan oleh perusahaan.

Perusahaan/instansi pemerintah mempunyai harapan terhadap prestasi kerja yang optimal dari setiap tenaga kerjanya. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawainya mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting juga adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil

kerja yang maksimal. Salah satu tantangan terbesar yang selalu dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Keberhasilan suatu perusahaan/instansi pemerintah sangat tergantung bagaimana dan sampai sejauh mana kontribusi yang diberikan perusahaan bermanfaat dan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, trampil, tangguh, cepat dan bertanggung jawab. Pendidikan dan latihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian dari para pegawai sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan yang lingkupnya lebih luas atau lebih kompleks dari sebelumnya, selain itu akan menambah pengetahuan yang lebih luas bahkan memberikan pengetahuan yang baru bagi pegawai.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) tercakup dari 2 (dua) hal, yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan proses pembelajaran di mana pegawai diberikan pengetahuan mengenai suatu hal. Sedangkan pelatihan merupakan pengaplikasian dari ilmu yang telah dipelajarinya. Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat mengadakan diklat untuk mendidik serta melatih para pegawai, maka kegiatan

tersebut untuk tercapainya kepentingan dari penyelenggara diklat yaitu Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Tingginya kebutuhan akan pegawai berkualitas dan siap pakai dalam jangka waktu yang singkat, merupakan satu dari banyak faktor yang menentukan dibutuhkannya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, merupakan suatu kebutuhan yang pada akhirnya akan berdampak baik kepada para pegawai. Pegawai yang mengikuti diklat, akan memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu, atau paling tidak secara umum akan meningkatkan kinerja dari badan usaha atau instansi pemerintah tersebut.

Pegawai yang telah mengikuti diklat sebenarnya memiliki harapan terhadap kenaikan pendapatan yang diterima. Artinya pegawai mempunyai harapan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti diklat. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang seharusnya juga terus diperhatikan dan ditingkatkan. Hal tersebut disebabkan kompensasi bagi perusahaan/instansi pemerintah berarti ganjaran/penghargaan kepada para pegawai yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Sistem kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik, dengan kata lain pemberian

kompensasi dapat mewujudkan pekerjaan yang produktif dan berkualitas (efektif dan efisien).

Dari uraian tersebut terlihat bahwa perusahaan/instansi pemerintah melakukan pendidikan dan latihan serta memberikan kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik, perusahaan/instansi pemerintah memberi pegawainya suatu rangsangan untuk bekerja lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan/instansi pemerintah yang maju akan selalu mengikuti perkembangan kondisi pegawainya, menghormati dan menghargai kinerja pegawainya, mengetahui harapan, keinginan dan kebutuhan pegawainya serta memenuhinya.

Secara umum, manusia termasuk pegawai pasti mempunyai kebutuhan untuk dipenuhi dan mempunyai harapan yang akan dicapai. Perbedaan motivasi merupakan faktor terpenting untuk memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual. Seperti diketahui, bahwa kebutuhan individual itu berbeda-beda dan ini membawa pada pola perilaku yang berbeda-beda pula. Jadi untuk dapat memahami keinginan pegawai, perkembangan perilaku perlu diikuti terus menerus.

Peningkatan kinerja pegawai diperlukan pada jenis usaha apapun, dalam hal ini termasuk juga jasa penyelesaian perselisihan perburuhan. Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat sebagai salah satu lembaga yang bernaung di bawah Departemen Tenaga Kerja harus

meningkatkan kinerjanya dengan memberikan perhatian penuh pada pengembangan SDM.

Dalam situasi di mana gerak perkembangan industri manufaktur dan jasa demikian cepatnya, maka hanya perusahaan atau instansi pemerintah yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul sajalah yang tetap dapat bertahan. Menyadari kondisi tersebut, pimpinan Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat menempatkan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dimulai dari tahap seleksi penerimaan pegawai yang selektif dan mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk seluruh pegawai. Seluruh usaha pengembangan kualitas sumber daya manusia di Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dilaksanakan dengan filosofi *"menjadikan seluruh pegawai berkualitas yang mampu berkerja profesional dan berprestasi tinggi"*.

Semua usaha di bidang sumber daya manusia tersebut berangkat dari suatu keyakinan bahwa sumber daya manusia adalah kunci yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan pada Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat di masa kini dan di masa yang akan datang. Upaya terus dilakukan oleh pimpinan Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia-nya hingga mencapai kinerja yang optimal,

juga disertai dengan upaya lainnya yaitu mendorong pegawainya agar mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat menyadari hal tersebut di atas, maka perhatian pihak manajemen terhadap kompensasi yang diberikan kepada para pegawai baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung sangatlah penting.

Berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat untuk jangka waktu penilaian Januari – Desember 2003 yang nama-nama pegawainya diberi simbol huruf dan angka demi kerahasiaan menunjukkan nilai rata-rata baik (terdapat pada Tabel 1), yang berarti kinerja PNS di lingkungan Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat baik dan perlu ditingkatkan dan dipertahankan. Akan tetapi, nilai kinerja tersebut dianggap berlebihan dan tidak sesuai fakta seperti yang kemukakan sendiri pada saat prasurvei melalui wawancara, pengamatan langsung dan apa yang penulis rasakan. Bertitik tolak dari DP3 yang dianggap kontroversi itulah, maka penulis meneliti penyebab dari kinerja yang sebenarnya dilihat dari pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dan pemberian kompensasi.

Seperti diketahui bahwa Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat mempunyai kegiatan rutin untuk meningkatkan

kinerja karyawan melalui pendidikan dan latihan berupa Diklat Pimpinan IV, Spama, Spamen, Panitera, Kearsipan, Bendahara dan Saker (Syarat Kerja), sedangkan pemberian kompensasi berupa honor hadir sidang, Honor sidang penyelesaian kasus, dan SK rutin di luar kompensasi langsung yang diterima setiap bulan sebagai PNS.

Tabel 1. Rata-rata Nilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

NO	NAMA	ESELON	NILAI RATA-RATA
1	A	II	93,45
2	B	III	88,25
3	C	III	87,43
4	D	III	89,25
5	E	IV	87,63
6	F	IV	88,46
7	G	IV	90,43
8	H	IV	86,71
9	G	IV	86,71
10	H	IV	92
11	I	IV	87,14
12	J	IV	90,14
13	K	IV	88,14
14	L	IV	80,71
15	M	IV	84,57
16	N	IV	87,62
17	O	IV	86,47
18	P	IV	85
19	Q	IV	84,43
20	R	IV	90,14
21	S	IV	85,57
22	T	IV	86,43
23	U	IV	88,71
24	V	IV	86,25
25	W	IV	90,88
26	X	IV	88,57
27	Y	IV	87,57
28	Z	IV	88,57
29	A1	IV	87,69
30	A2	IV	88,86
31	A3	IV	87,71
32	A4	IV	87,71

33	A5	IV	83,14
34	A6	IV	85,29
35	A7	IV	88,37
36	A8	IV	86,28
37	A9	IV	86,42
38	B1	IV	88,14
39	B2	IV	86,85
40	B3	IV	86
41	B4	IV	86,71
42	B5	IV	85,14
43	B6	IV	85,71
44	B7	IV	85,57
45	B8	-	86,41
46	B9	-	85,23
47	C1	-	87,63
48	C2	-	84,78
49	C3	-	89,45
50	C4	-	86,78
TOTAL NILAI RATA-RATA			87,67
KRITERIA			BAIK

Sumber: Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat

Jika diperhatikan dengan seksama, maka karir pegawai di lingkungan Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat ditentukan oleh pendidikan dan latihan yang diikutinya. Akan tetapi mereka mendapatkan kompensasi tidak langsung yang jumlahnya lebih besar dari pada kompensasi langsung yang mereka terima. Oleh karena itu penulis ingin membuktikan kebenaran dari pengamatan penulis selama ini.

Pengukuran dan penilaian tentang pendidikan dan latihan serta pemberian kompensasi dikaitkan dengan kinerja karyawan menggunakan suatu skala Likert sehingga pengukuran dan penilaian tersebut dapat dijadikan sebagai *judgment* tentang perilaku dan hasil perbuatannya. Oleh karena itu hasil dari

pendidikan dan latihan dan hasil dari pemberian kompensasi dibuat skala dengan menggunakan angka di mana tiap angka merupakan rating khusus. Oleh karena itu, dalam tesis ini, judul yang diberikan adalah *“Pengaruh Diklat dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat”*.

B. Identifikasi Masalah

Setiap pegawai mempunyai kebutuhan untuk dipenuhi dan harapan yang ingin dicapai. Masalah pemenuhan kebutuhan dan pencapaian tujuan inilah yang menjadi salah satu penghambat dalam menjalankan aktivitasnya. Berbagai cara dilakukan untuk menggerakkan pegawainya agar bekerja sesuai dengan keinginan pimpinannya, antara lain dengan memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya rangsangan ini diharapkan menjadi pendorong untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal, bila perlu melebihi standar yang telah ditetapkan. Menurut penulis kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat diidentifikasi, yaitu pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, kondisi pekerjaan, peraturan dan kebijakan, hubungan kerja dan kehidupan pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalahnya, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara diklat terhadap kinerja pegawai ?

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara diklat dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya identifikasi masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara diklat terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh antara diklat dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U