

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut perlu adanya suatu rancangan strategik. Namun perbaikan dalam satu aspek tersebut masih dirasa kurang cukup tanpa disertai dengan perbaikan dalam aspek kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu kualitas pegawai itu sendiri, hal itu dikarenakan peran pegawai yang sangat besar dalam keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan.

Dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting untuk mengatur setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketetapan, ketelitian dan kerapian merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Melihat dari jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap berbagai hal salah satunya jumlah penduduk yang berusia produktif, sehingga membuat perusahaan menerapkan berbagai cara menetapkan karyawan baik itu perusahaan milik pemerintah maupun swasta, hal itu dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Dengan adanya penyusunan sistem insentif yang layak dan adil, karyawan diharapkan akan termotivasi untuk memberikan kualitas kerja yang baik dan penuh dengan tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resources” namun adapula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan

jangka panjang dan bertahan dan masa ke masa. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2008).

Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso yang beralamat di Jalan Kis Mangunsarkoro yang didirikan atas dasar peraturan bupati Bondowoso Nomor 82 tahun 2016, bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 11 peraturan daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Bondowoso, perlu menetapkan peraturan Bupati tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bondowoso. Dinas Kependudukan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantu dibidang kependudukan dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsi diwilayah Bondowoso. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi: pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah, dan Kartu Identitas Anak (KIA), sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif di perlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Menurut Tangkilisin (2005:178) “ kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitasnya, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*), serta menetapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuknya karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang di harapkan. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan

perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk pegawai tidak tetap. Untuk menetapkan tingkat kinerja pegawai di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar pegawai. Selain faktor-faktor, didalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja pegawai. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh pegawai menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil (Sulistiyani dan Rosidah dalam Soedjono, 2009). Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso memiliki jumlah pegawai keseluruhan 51 pegawai yang terdiri dari 31 orang pegawai tetap dan 20 orang pegawai tidak tetap. karyawan sangat berperan penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan karyawan yang bekerja dikantor Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso, karyawan selalu aktif dalam bekerja bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Setiap karyawan yang bekerja pada setiap instansi atau organisasi pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pekerjaannya, karena setiap orang atau karyawan memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang berbeda serta kemampuan yang berbeda pula.

Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Bondowoso menggunakan tenaga kerja tidak tetap karena banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan kantor menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan sehingga membutuhkan tenaga kerja tambahan. Dalam hal ini dapat kita lihat apakah karyawan tetap mampu bersaing dengan karyawan tetap dalam kinerja yang telah diberikan karena kantor dinas ini merupakan sistem pelayanan masyarakat sehingga harus memberikan yang terbaik untuk masyarakat. Primbada (2008:12) mengatakan bahwa pegawai adalah pengalihan atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakian jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan divisi, ataupun Sebuah unit dalam perusahaan. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat di berhentikan sewaktu-waktu oleh kantor ketika sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, mereka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan). Sedangkan Karyawan tetap merupakan pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala), Faisal (2009:133). Adanya perbedaan status dan kondisi antara karyawan tetap dan tidak tetap dapat memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam kantor. dibandingkan dengan karyawan tetap kantor menyediakan berbagai tunjangan dan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan pegawai tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan pegawai tidak tetap selain itu, pegawai tetap cenderung jauh

lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

Tabel 1.1 Jumlah pegawai dan pembagian kerja pegawai tetap Kantor Dinas Kependudukan Bondowoso Tahun 2018

No	Kantor Dinas Kependudukan Bondowoso	Jumlah Karyawan
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Subbag Perencanaan Dan Keuangan	1 Orang
4	Subbang Umum Dan Kepegawain	1 Orang
5	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	6 Orang
6	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	4 Orang
7	Bidang Pengelolaan Infomasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	5 Orang
8	Kelompok Jabatan Fungsional	4 Orang
9	UPTD	8 Orang
	Jumlah	31 Orang

Tabel 1.2 Jumlah pegawai dan pembagian kerja pegawai tidak tetap Kantor Dinas Kependudukan Bondowoso Tahun 2018

No	Kantor Dinas Kependudukan Bondowoso	Jumlah Karyawan
1	Subbang Umum Dan Kepegawain	3 Orang
2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	6 Orang
3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	8 Orang
4	Bidang Pengelolaan Infomasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	3 Orang
	Jumlah	20 Orang

Sumber Data: Kantor Dinas Kependudukan Bondowoso 2018.

Tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa paling banyak jumlah karyawan yaitu pada karyawan tetap dan untuk mewujudkan sikap pegawai yang baik di perlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengatur seluruh anggotanya atau para pegawainya yang berbagai macam karakter untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasinya dan meningkatkan kinerja pegawai serta memacu semangat pegawai dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasinya masing-masing, sebab berhasil atau tidaknya sebuah organisasi juga terletak pada kinerja pegawainya.maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Pegawai tidak Tetap Pada Dinas Kependudukan Bondowoso.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator Kuantitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso ?
2. Apakah terdapat perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator Kualitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso?
3. Apakah terdapat perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator ketepatan waktu Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso?
4. Apakah terdapat perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator Efektifitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator kuanlitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.
- b. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator kualitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.
- c. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja antara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator ketepatan waktu Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.
- d. Menganalisis dan mengetahui ada tidaknya perbandingan kinerja anantara pegawai tetap dan tidak tetap pada indikator efektifitas Dikantor Dinas Kependudukan Bondowoso.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

d. Bagi penelitian lebih lanjut

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.

