

Silahkan upload dokumen UAS

**EVALUASI KINERJA KOMISI PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU DALAM
PELAKSANAAN SOSIALISASI
PEMILIHAN SERENTAK TAHUN 2020**

PROPOSAL TESIS

Oleh:

FENI YUNIKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510032

**PROGRAM PASCA SARJANA
POGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG 2021**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
4.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Susunan dan Struktur Tesis.....	8
BAB II 10	
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Pengertian Pemilihan Umum	10
2.1.2 Teori Pemilihan Kepala Daerah	14
2.1.3 Tahapan Pemilihan Kepala Daerah	16
2.1.4 Pengertian Sosialisasi Politik.....	18
2.1.5 Protokol Kesehatan Pandemi <i>Covid-19</i>	19
2.1.6 Peraturan Sosialisasi Ditengah Pandemi <i>Covid-19</i>	22
2.1.7 Teori Partisipasi Masyarakat.....	24
2.1.8 Evaluasi Kinerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Bepikir	37
BAB III 39	
PEMBAHASAN.....	39
3.1 Desain Penelitian.....	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.4 Instrumen Penelitian	41
3.5 Metode Pengumpulan Data	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47

DAFTAR TABEL

2.2.1	Penyajian Penelitian Terdahulu.....	35
3.4.1	Terkait Dimensi, Indikator dan item Pertanyaan Dimensi Evaluasi.....	43
3.4.2	Terkait Dimensi, Indikator dan item Pertanyaan Dimensi Sosialisasi.....	45

DAFTAR GAMBAR

2.3.1	Kerangka Berpikir	38
-------	-------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemilihan Umum merupakan sarana dari pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil guna menghasilkan pemerintahan negara yang demokratis berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum, yang dimaksud dengan Pemilu adalah sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu. KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota adalah Penyelenggara Pemilu di Provinsi dan

Kabupaten/Kota. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemilihan Serentak Tahun 2020 di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati di 7 (tujuh) KPU Kabupaten di Sumatera Selatan diantaranya Kabupaten Ogan Ilir, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Musi Rawas, Kabupaten Musi Rawas Utara dan Kabupaten PALI.

Pilkada Serentak yang digelar pada tahun 2020 sangat lah berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, karena diselenggarakan di masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Karena tertundanya beberapa tahapan dalam Pilkada, maka Pemilihan Kepala Daerah yang tadinya di jadwalkan pada 23 September 2020, lalu diundur hingga tanggal 9 Desember 2020 yang sesuai dengan Keputusan bersama antara KPU, Bawaslu, Pemerintah dan DPR serta dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota menjadi Undang-Undang.

Berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pemilihan Gubernur Dan Wakil Gubernur, Bupati Dan Wakil Bupati, Dan/Atau

Wali Kota Dan Wakil Wali Kota Serentak Lanjutan Dalam Kondisi Bencana Nonalam *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, Sosialisasi Pemilihan Serentak Tahun 2020 dapat dilakukan Secara Langsung dan tidak langsung pada masyarakat dengan ketentuan yang telah diatur. Pemilihan Kepala Daerah Serentak tahun 2020 lanjutan dalam kondisi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang mengakibatkan sebagian tahapan penyelenggaraan pemilihan tidak dapat dilaksanakan secara normal.

Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS). *Coronavirus* jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019, kemudian diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2)*, dan menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019 (Covid-19)*.

Kegiatan Sosialisasi Merupakan salah satu tahapan penting dalam Pemilihan Serentak tahun 2020 yang bertujuan untuk menyampaikan pengetahuan, informasi tentang Pelaksanaan Pemilihan Serentak tahun 2020 dan juga untuk meningkatkan

partisipasi pemilih dalam Pemilihan. Sosialisasi ini menjadi kegiatan rutin KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu menjelang Pelaksanaan setiap Pemilihan. Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Serentak ini yang dilaksanakan pada Tahun 2020 ini, adanya banyak persiapan yang matang bagi pegawai KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai penyelenggara Pemilihan tingkat Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan melaksanakan sosialisasi ke masyarakat Kabupaten Ogan Komering Ulu yang dilaksanakan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan *Covid-19*. Dengan adanya Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* ini menjadi kurang maksimal dan membatasi kinerja Pelaksana Pilkada yang juga dapat berimbas dalam pelaksanaan Pilkada. Sosialisasi yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat berpengaruh dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pemilihan ditengah pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, dimana peran KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat diperlukan bagi masyarakat umum. Sosialisasi ini menjelaskan bagaimana cara memilih dan juga meyakinkan masyarakat untuk tidak takut datang ke TPS karena pelaksanaan Pilkada khususnya saat pemungutan suara di TPS-TPS dilaksanakan sesuai dengan Protokol Kesehatan *Covid-19*. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki sumber daya manusia sebanyak ...

orang yang terdiri atas 5 Komisioner, 12 Aparatur Sipil Negara dan 6 Tenaga Pendukung.

Pilkada dimasa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* juga dikhawatirkannya menurunnya partisipasi masyarakat, dan ini jelas bertentangan dengan tujuan pelaksanaan Pilkada itu sendiri karena dalam pelaksanaan pilkada ini sendiri selain mencari Pemimpin bagi masyarakat, dibutuhkan suara dan peran serta masyarakat dalam pemilihan. Pilkada diselenggarakan ditengah pandemi covid-19 kemungkinan masyarakat/pemilu akan enggan untuk mendatangi TPS karena rasa kekhawatiran terhadap *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* itu sendiri, padahal Pelaksanaan Pemungutan Suara di TPS.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Informasi seputar pelaksanaan sosialisasi yang dilakukan KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu pada Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020 di Kabupaten Ogan Komering Ulu yang dilaksanakan ditengah Pandemi *Corona Virus Disease 2019*.

2. Informasi Jumlah tingkat Partisipasi Pemilih dalam Pemilihan Serentak tahun 2020 di KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka dapat ditentukan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan Sosialisasi yang dilakukan Pegawai KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu pada Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020 di Sumatera Selatan ditengah Pandemi Covid-19?
2. Apa kendala Pelaksanaan Sosialisasi dilakukan Pegawai KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu ditengah Pandemi Covid-19?
3. Bagaimana hasil sosialisasi yang dilakukan KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu yang dapat dilihat dari tingkat partisipasi pemilih?

4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui evaluasi kinerja KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam pelaksanaan sosialisasi Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020 di Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Untuk mengetahui Tingkat kesulitan yang dihadapi KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu pada saat Sosialisasi dilaksanakan.
3. Untuk mengetahui kondisi sosialisasi yang dilakukan di tengah pandemi *Corona Virus Disease 2019*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bisa diperoleh oleh pihak-pihak tertentu. Manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat praktis dan teoritis, dengan uraian sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Referensi dan motivasi peneliti dalam memperoleh hasil dan ilmu pengetahuan baru yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja. melalui penelitian evaluasi kinerja KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu pada sosialisasi Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020 di Kabupaten Ogan Komering Ulu.

b. Bagi Instansi KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu

Manfaat penelitian bagi instansi adalah sebagai bahan informasi terkait evaluasi kinerja KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dijadikan tolak ukur dalam keberhasilan sosialisasi yang dilakukan KPU dalam

meningkatkan partisipasi pemilih pada pemilihan selanjutnya serta menjadi masukan bagi instansi terkait dalam melaksanakan tugas.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan dapat dijadikan dasar dan bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa, serta menambah wawasan bagi mahasiswa agar mengetahui lebih lengkap mengenai evaluasi kinerja KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu pada pelaksanaan sosialisasi pemilihan serentak tahun 2020.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan proposal tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu: kajian pustaka tentang kualitas sumber daya manusia, teori-teori tentang lingkungan kerja, teori-teori tentang kinerja pegawai, serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, dan hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pemilihan Umum

Pemilihan adalah proses formal pengambilan keputusan kelompok di mana anggota masyarakat yang memenuhi persyaratan memilih seseorang untuk memegang jabatan Administrasi publik. Pemilihan telah menjadi mekanisme yang biasa sejak sistem perwakilan demokrasi modern beroperasi pada ke-17.

Pengertian Pemilihan Umum adalah suatu proses untuk memilih orang-orang yang akan menduduki kursi pemerintahan. Pemilihan umum ini diadakan untuk mewujudkan negara yang demokrasi, di mana para pemimpinnya dipilih berdasarkan suara mayoritas terbanyak. menurut Ali Moertopo, pemilihan umum adalah sarana yang tersedia bagi rakyat untuk menjalankan kedaulatannya dan merupakan lembaga demokrasi. Manuel Kaisiepo menyatakan tentang pemilu:

Memang telah menjadi tradisi penting hampir-hampir disakralkan dalam berbagai sistem politik di dunia. Lebih

lanjut dikatakannya pemilihan umum penting karena berfungsi memberi legitimasi atas kekuasaan yang ada dan bagi rezim baru, dukungan dan legitimasi inilah yang dicari. Pemilihan umum yang berfungsi mempertahankan status quo bagi rezim yang ingin terus bercokol dan bila pemilihan umum dilaksanakan dalam konteks ini, maka legitimasi dan status quo inilah yang dipertaruhkan, bukan soal demokrasi yang abstrak dan kabur ukuran-ukurannya itu.

Pemilu atau Pemilihan Umum adalah wujud nyata demokrasi prosedural, meskipun demokrasi tidak sama dengan pemilihan umum, namun pemilihan umum merupakan salah satu aspek demokrasi yang sangat penting yang juga harus diselenggarakan secara demokratis. Oleh karena itu, lazimnya di negara-negara yang menamakan diri sebagai negara demokrasi mentradisikan pemilu untuk memilih pejabat-pejabat publik di bidang legislatif dan eksekutif baik di pusat maupun daerah.

Semua demokrasi modern melaksanakan pemilihan, tetapi tidak semua pemilihan adalah demokratis, karena pemilihan yang demokratis bukan sekedar lambang, tetapi pemilihan yang demokratis harus kompetitif, berkala, inklusif (luas), dan definitif yakni menentukan kepemimpinan pemerintah.

Adam Pzeworski (1988) menulis, minimal ada dua alasan mengapa pemilu menjadi variabel sangat penting dalam suatu negara demokrasi:

1. pemilu merupakan suatu mekanisme transfer kekuasaan politik secara damai. Pengertiannya adalah, legitimasi kekuasaan seseorang atau partai politik tertentu tidak diperoleh dengan menggunakan cara-cara kekerasan, tetapi karena yang bersangkutan memenangkan suara mayoritas rakyat melalui pemilu yang fair.
2. demokrasi yang memberikan ruang kebebasan bagi individu, meniscayakan terjadinya konflik-konflik. Pemilu dalam konteks ini, hendaknya melembagakannya khususnya berkenaan dengan merebut dan mempertahankan kekuasaan agar konflik-konflik tersebut diselesaikan melalui lembaga-lembaga demokrasi yang ada.

Pemilihan umum dianggap penting dalam proses kenegaraan, setidaknya “ada dua manfaat yang sekaligus sebagai tujuan atau sasaran langsung yang hendak dicapai dengan pelaksanaan pemilu, yaitu pembentukan atau pemupukan kekuasaan yang absah (otoritas) dan mencapai tingkat keterwakilan politik (*political representativeness*)”.

Arbi Sanit menyimpulkan bahwa “pemilu pada dasarnya memiliki empat fungsi utama yakni:

1. pembentukan legitimasi penguasa dan pemerintah
2. pembentukan perwakilan politik rakyat
3. irkulasi elite penguasa
4. pendidikan politik”

Oleh karena itu pemilihan umum bertujuan untuk:

1. Memungkinkan terjadinya peralihan pemerintahan secara aman dan tertib
2. Melaksanakan kedaulatan rakyat
3. Melaksanakan hak-hak asasi warga negara

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, Dalam penyelenggaraan Pemilu, ada 6 Asas fundamental yang harus dijalankan agar pesta demokrasi dapat berjalan dengan baik. Ke-6 asas pemilu tersebut adalah Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, Jujur, dan Adil atau sering disebut LUBER JURDIL. Berikut penjelasan Asas Pemilu LUBERJURDIL:

1. Langsung

Dilakukan secara Individu dan tidak boleh diwakilkan.

2. Umum

Pemilu dapat diikuti oleh seluruh warga selama memiliki hak suara.

3. Bebas

Pemilihan dilakukan secara bebas tanpa ada intervensi dari pihak lain.

4. Rahasia

Keputusan pemilihan suara bersifat tertutup dan hanya boleh diketahui oleh pemilih itu sendiri.

5. Jujur

Jalannya Pemilu harus dilakukan secara apa adanya dan tidak ada tindak kecurangan.

6. Adil

Baik dari peserta, pemilih, dan penyelenggara Pemilu mendapatkan keadilan dan persamaan perlakuan.

2.1.2 Teori Pemilihan Kepala Daerah

Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, atau lebih populer disingkat menjadi Pilkada merupakan pemilihan umum untuk memilih Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung di Indonesia oleh penduduk daerah setempat yang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengertian Pemilihan Kepala Daerah adalah Sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat di wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang

Dasar Tahun 1945 untuk memilih Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Pemilihan Kepala Daerah merupakan salah satu kegiatan politik yang merupakan implementasi hak kedaulatan rakyat dalam memilih pemimpin untuk masa 5 tahun mendatang.

Menurut R.Siti Zuhro mengatakan bahwa Pemilihan Kepala Daerah merupakan kedaulatan rakyat sebagai salah satu realisasi prinsip-prinsip demokrasi yang meliputi jaminan atas prinsip-prinsip kebebasan individu dan persamaan, khususnya dalam hak politik

Menurut Joko Prihantoro juga menyatakan bahwa Pemilihan Kepala Daerah merupakan rekrutmen politik yaitu penyeleksian rakyat terhadap tokoh-tokoh yang mencalonkan diri sebagai kepala daerah baik Gubernur/Wakil Gubernur maupun Bupati/Wakil Bupati atau Walikota/Wakil Walikota.

Menurut Sarundajang mengatakan bahwa Pemilihan Kepala Daerah adalah sebagai suatu wadah untuk masyarakat memilih calon tertentu anggota badan tersebut dipilih secara langsung oleh masyarakat.

Pemilihan kepala daerah di Indonesia pada tahun 2020 digelar secara serentak untuk daerah-daerah yang masa jabatan kepala daerahnya berakhir pada tahun 2021.

Sistem pemilihan kepala daerah secara serentak pada tahun 2020 merupakan yang keempat kalinya diselenggarakan di Indonesia. Pelaksanaan pemungutan suara direncanakan digelar secara serentak pada bulan Desember 2020.

2.1.3 Tahapan Pemilihan Kepala Daerah

Komisi Pemilihan Umum (KPU) mengatur ulang tahapan pemilihan kepala daerah (Pilkada) serentak tahun 2020 ditengah Pandemi Covid-19 yang sesuai berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) No.5/2020. Tahapan dilakukan sebagai langkah menghadapi Pilkada di era pandemi Virus Corona (Covid-19). Pilkada di tengah pandemi Covid-19 terdapat sebanyak 15 tahapan yang diatur dalam Rencana Peraturan KPU (RPKPU) 31 Mei 2020. Lima tahapan te dilaksanakan sebelum adanya Pandemi. Sedangkan 10 tahapan sisanya dihentikan karena wabah Covid-19, 10 tahapan yang tertunda akan dilanjutkan kembali. Lima tahapan Pilkada yang telah dilalui sebelum pandemi covid-19 adalah:

1. Perencanaan Program dan Anggaran
2. Penyusunan dan Penandatanganan Naskah Perjanjian Hibah Daerah (NPHD)

3. Penyerahan Daftar Penduduk Potensial Pemilih Pemilihan
4. Pendaftaran Bakal Calon Perseorangan
5. Pembentukan PPK dan PPS (Tertunda karena Pandemi Covid-19)

Sementara 10 tahapan Pilkada yang dilaksanakan di tengah pandemi Covid-19 adalah:

1. Pembentukan PPK, PPS dan KPPS
2. Pemuktahiran dan Penyusunan Daftar Pemilih
3. Pengumuman dan Tanggapan Masyarakat Terhadap Daftar Pemilih Sementara
4. Pendaftaran Pasangan Calon
5. Pemeriksaan Kesehatan
6. Penetapan Pasangan Calon
7. Pelaksanaan Kampanye
8. Pelaksanaan Pemungutan Suara
9. Penghitungan dan Pengumuman Hasil Penghitungan Suara Penyelesaian Pelanggaran dan Sengketa Hasil Pemilihan (Jadwal MK)

Terdapat beberapa penyesuaian kegiatan disetiap tahapan mengacu pada Protokol Kesehatan Covid-19.

2.1.4 Pengertian Sosialisasi Politik

Sosialisasi mencakup interaksi sosial dan tingkah laku sosial. Sehingga sosialisasi merupakan mata rantai yang penting di antara sistem sosial.

Dalam buku Dasar-Dasar Sosialisasi (2004) karya Sutaryo, sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sistem pada seseorang. Serta bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh lingkungan sosial, ekonomi dan kebudayaan di mana individu tersebut berada.

Sosialisasi secara harfiah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti proses belajar seorang anggota masyarakat untuk menghayati kebudayaan masyarakat dalam lingkungannya. Dalam pengertian tersebut terlihat bahwasannya sosialisasi merupakan kegiatan yang melibatkan proses penyampaian suatu nilai-nilai ataupun kultur kepada masyarakat.

Sedangkan definisi lengkapnya mengenai sosialisasi menurut Ramlan Surbakti sosialisasi politik merupakan satu kesatuan metode penyampaian pesan politik, yang dibagi menjadi dua yaitu pendidikan politik dan indoktrinasi politik. Sosialisasi politik merupakan bagian dari proses pendidikan politik yang didalamnya terdapat tujuan untuk membangun

bagaimana seharusnya sikap masyarakat berpartisipasi melalui aktivitas politik dan sistem politik yang ada.

Gabriel A. Almond dan G. Bingham Powell Jr mendefinisikan sosialisasi politik sebagai *'the process by which political cultures are formed, maintained, and changed'*. Terlihat bahwa definisi tersebut lebih condong mengatakan bahwa sosialisasi politik merupakan proses pembentukan budaya politik masyarakat, yang di dalamnya terdapat pengenalan nilai-nilai politik.

Melalui beberapa penjelasan pengertian sosialisasi politik, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi politik adalah upaya edukatif baik disengaja ataupun tidak disengaja, yang dipergunakan untuk membentuk individu yang sadar akan politik. Sehingga masyarakat mampu menjadi pelaku politik yang partisipan dan bertanggung jawab dalam berkehidupan berbangsa dan bernegara

2.1.5 Protokol Kesehatan Pandemi Covid-19

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)*. SARS-CoV-2 merupakan coronavirus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Ada setidaknya dua

jenis coronavirus yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*. Tanda dan gejala umum infeksi COVID-19 antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk dan sesak napas. Masa inkubasi rata-rata 5-6 hari dengan masa inkubasi terpanjang 14 hari. Pada kasus COVID-19 yang berat dapat menyebabkan pneumonia, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal, dan bahkan kematian.

Masyarakat memiliki peran penting dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 agar tidak menimbulkan sumber penularan baru pada tempat-tempat dimana terjadinya pergerakan orang, interaksi antar manusia dan berkumpulnya banyak orang. Peran masyarakat untuk dapat memutus mata rantai penularan Covid-19 dari risiko tertular dan menularkan harus dilakukan dengan menerapkan protokol kesehatan. Adanya ancaman reinfeksi (terinfeksi ulang) Covid-19 membuat masyarakat harus lebih disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Antara lain sebagai berikut:

1. Mencuci Tangan

Rutin mencuci tangan hingga bersih merupakan salah satu protokol kesehatan yang cukup efektif untuk mencegah penularan covid-19. Untuk hasil yang maksimal, cucilah tangan selama minimal 20 detik terutama saat sebelum memasak atau makan, setelah menggunakan kamar kecil, setelah menutup hidung saat batuk atau bersin.

Bersihkan tangan secara teratur dengan cara mencuci tangan pakai sabun dan air mengalir atau menggunakan cairan antiseptik berbasis alkohol/handsanitizer.

2. Memakai Masker

Beberapa waktu selang kebijakan WHO di atas, WHO akhirnya mengeluarkan imbauan agar semua orang (baik yang sehat atau sakit) agar selalu menggunakan masker saat beraktivitas di luar rumah.

3. Menjaga Jarak

Protokol kesehatan lainnya yang perlu dipatuhi adalah menjaga jarak. Di sana disebutkan, menjaga jarak minimal 1 meter dengan orang lain untuk menghindari terkena droplets dari orang yang bicara, batuk, atau bersin, serta menghindari kerumunan, keramaian, dan berdesakan. Bila tidak memungkinkan melakukan jaga

jarak, maka dapat dilakukan berbagai rekayasa administrasi dan teknis lainnya.

4. Jangan menyentuh benda-benda di tempat umum

Kendati tempat yang Keluarga kunjungi sedang sepi, alangkah baiknya untuk tidak sering menyentuh benda-benda di tempat umum karena dikhawatirkan benda tersebut telah terpapar virus Corona.

2.1.6 Peraturan Sosialisasi Ditengah Pandemi *Covid-19*

Berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 6 Tahun 2020, Kegiatan sosialisasi, pendidikan Pemilih, dan partisipasi masyarakat dapat dilaksanakan dengan metode sebagai berikut:

1. Metode langsung, meliputi:
 - a. Forum warga
 - b. Komunikasi tatap muka
 - c. Rumah pintar pemilihan umum
 - d. Pembentukan komunitas peduli pemilihan umum dan demokrasi; dan/atau
 - e. Pembentukan agen-agen atau relawan demokrasi
2. Metode tidak langsung, meliputi:
 - a. Media massa cetak, media elektronik, dan media daring

- b. Media luar ruang yaitu brosur, leaflet, pamflet, booklet, poster, stiker, spanduk, baliho, billboard, dan/atau videotron
- c. Laman KPU provinsi atau KPU kabupaten/kota
- d. Media sosial resmi KPU provinsi atau KPU kabupaten/kota.

Kegiatan sosialisasi, pendidikan Pemilih, dan partisipasi masyarakat berupa forum warga dan komunikasi tatap muka. sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 huruf a dengan ketentuan:

1. membatasi jumlah peserta yang hadir dengan memperhatikan kapasitas ruang pertemuan yang memperhitungkan jaga jarak paling kurang 1 (satu) meter antarpeserta pertemuan
2. pengaturan ruangan dan tempat duduk harus menerapkan protokol kesehatan pencegahan dan pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
3. wajib mematuhi ketentuan mengenai status penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang ditetapkan oleh Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di wilayah setempat.

KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota dapat melaksanakan kegiatan sosialisasi, pendidikan Pemilih, dan partisipasi masyarakat, meliputi:

1. Kegiatan kebudayaan berupa pentas seni, gelar budaya, dan/atau konser music
2. Kegiatan olahraga berupa gerak jalan santai, lari, dan/atau sepeda santai
3. Perlombaan dan/atau
4. Kegiatan sosial berupa bazar atau donor darah.

Kegiatan sosialisasi, pendidikan Pemilih, dan partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menerapkan protokol Kesehatan pencegahan dan pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), dan berkoordinasi dengan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kesehatan dan/atau Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) setempat.

2.1.7 Teori Partisipasi Masyarakat

Menurut Adams dalam Bakti (2012), Partisipasi sangat penting bagi pembangunan diri dan kemandirian warga negara. Dengan partisipasi, seseorang menjadi warga publik, dan bisa membedakan antara permasalahan pribadi

dan publik. Jika tidak ada partisipasi, maka hampir semua orang akan termakan oleh kepentingan pribadi dan pemuasan kebutuhan pribadi mereka yang memiliki kuasa.

Pengertian Partisipasi Masyarakat Partisipasi politik berarti keterlibatan warga negara secara individu dalam kegiatan politik sampai pada bermacam-macam level di dalam sistem politik. Ilmuwan komunikasi politik memandang partisipasi politik merupakan reaksi.

khalayak politik sebagai salah satu bentuk efek politik dari sosialisasi politik atau komunikasi politik, berdasarkan perspektif mekanistik. Dari perspektif pragmatis, partisipasi politik itu dapat dipandang sebagai tindakan politik yang dapat diamati polanya untuk dibuat prediksi ke masa depan. Perspektif tersebut berbeda dengan yang digunakan oleh pakar ilmu politik. Harold D. Laswell memperkenalkan suatu rumus yang dikenal dalam kepustakaan ilmu politik, dengan sebutan rumus manusia politik, yaitu $P=p|d|r$. Artinya, pribadi (p) ditransformasikan dan dipindahkan (d) ke gelanggang politik, kemudian dirasionalkan (r) menurut kepentingan publik dan atau nilai komunitas yang diterima secara luas, Nimmo (2000:89). Maksudnya, faktor kepribadian individu sangat memengaruhi sosialisasi politik dan partisipasi politik sebagai bentuk perilaku politik. Tingkatan Partisipasi

Masyarakat Secara berturut-turut, hierarki partisipasi politik dalam kerangka konsep Rush dan Althoff dalam Gatara dan Said (2007:93), yaitu:

1. Pemberian suara (Voting)
2. Ikut serta dalam diskusi politik informal
3. Partisipasi dalam rapat umum
4. Keanggotaan pasif suatu organisasi semu politik (quasi political)
5. Keanggotaan aktif suatu organisasi semu politik (quasi political)
6. Keanggotaan pasif suatu organisasi politik
7. Keanggotaan aktif suatu organisasi politik
8. Mencari jabatan politik atau administrasi
9. Menduduki jabatan politik atau administrasi Kegiatan pemberian suara (voting) dianggap sebagai bentuk partisipasi politik aktif yang paling kecil. Sebab hal itu akan berhenti jika pemberian suara telah terlaksana. Sedangkan orang-orang apatis total merupakan mereka yang tidak berpartisipasi sama sekali dalam proses politik, hal ini disebabkan oleh pilihan individu atau karena faktor di luar kontrol individu.

Tipologi Partisipasi Masyarakat Secara umum, tipologi partisipasi politik menurut Rahman (2007:288) sebagai kegiatan dibedakan sebagai berikut:

1. Partisipasi Aktif Yaitu partisipasi yang berorientasi pada proses input dan output. Artinya setiap warga negara secara aktif mengajukan alternatif kebijakan publik yang berlainan dengan kebijakan pemerintah, mengajukan kritik dan perbaikan untuk meluruskan kebijakan umum, memilih pemimpin pemerintah dan lainlain.
2. Partisipasi pasif Yaitu partisipasi yang hanya berorientasi pada output. Artinya, masyarakat Partisipasi Masyarakat dalam Pemilu 2019 di Kabupaten Kutai Kartanegara (Mayang) 549 hanya patuh pada peraturan pemerintah, menerima dan melaksanakan setiap keputusan pemerintah
3. Kelompok apatis Menanggap sistem politik yang ada telah menyimpang dari apa yang dicitacitakan. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Partisipasi Masyarakat Meski berpartisipasi dalam Pemilu merupakan hak warga negara, nyatanya tidak semua warga masyarakat menggunakan hak tersebut. Beberapa ahli dalam Hendrik (2010:141-142) berpendapat ada

beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut, yaitu:

- a. Menurut Surbakti, seseorang yang memiliki status sosial yang tinggi diperkirakan tidak hanya memiliki pengetahuan politik, tapi juga mempunyai minat dan perhatian pada politik
- b. Menurut Surbakti lagi, situasi politik juga dipengaruhi oleh keadaan yang memengaruhi aktor secara langsung seperti cuaca, keluarga, kehadiran orang lain, keadaan ruang, suasana kelompok, dan ancaman
- c. Menurut Marbun, Afiliasi politik mendorong tumbuhnya kesadaran dan kedewasaan politik masyarakat untuk menggunakan hak politiknya secara bebas dan bertanggung jawab dalam melakukan berbagai aktifitas politik, seperti ikut dalam parpol dalam pemerintahan, ikut dalam proses pengambilan dan pelaksanaan keputusan politik.
- d. Menurut Simangunsong dan Kencana, Organisasi merupakan sistem yang mengatur kehidupan masyarakat atau bisa diartikan sebagai suatu perilaku yang terpola dengan memberikan jabatan

- pada orang-orang tertentu untuk menjalankan fungsi tertentu demi pencapaian tujuan bersama. Sejalan dengan itu, menurut Ibnu Kencana, partisipasi politik merupakan penentuan sikap dan keterlibatan hasrat setiap individu dalam situasi dan kondisi organisasinya, sehingga pada akhirnya mendorongnya untuk berperan serta dalam pencapaian tujuan organisasi serta ambil bagian dalam sikap pertanggung jawaban bersama baik dalam situasi politik yang melibatkan dukungan.
- e. Menurut Surbakti, Kesadaran terhadap hak dan kewajiban seseorang sebagai warga negara baik dalam hal hak-hak politik, ekonomi, maupun hak mendapat jaminan sosial dan hukum.
 - f. Menurut Surbakti lagi, jika seseorang memandang pemerintah tidak dapat dipengaruhi dalam proses pengambilan keputusan politik, maka bagi mereka berpartisipasi secara aktif adalah hal yang sia-sia.
 - g. Menurut Milbrath, seseorang mau berpartisipasi dalam kehidupan politik karena adanya perangsang. Misalnya: Sosialisasi di media massa dengan menyuguhkan visi dan misi tiap kandidat,

baik di media massa maupun media cetak dan diskusi-diskusi informal.

2.1.8 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja (performance appraisal) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.¹⁰ Dan dalam rumusan yang lebih singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu

Tujuan evaluasi kinerja Evaluasi kinerja menurut Ivan Cevih (1992) sebagaimana dikutip Surya Dharma¹² mempunyai tujuan antara lain:

1. Pengembangan Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di-training dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat

dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai

2. Pemberian reward Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakannya untuk pemberhentian pegawai
3. Motivasi: Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
4. Perencanaan SDM: Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM
5. Kompensasi: Dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil
6. Komunikasi: Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Kegunaan evaluasi kinerja Evaluasi kinerja (penilaian kinerja) dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya:

1. Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan.
2. Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
3. Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan
4. Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan
5. Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
6. Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
7. Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses staffing.
8. Sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ahmad Saifudin (2021) dengan judul Fungsi Sosialisasi Komisi Pemilihan Umum Terhadap Tingkat Keberhasilan Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Serentak di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020 (Studi Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jambi). Bentuk Sosialisasi Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jambi Tahun 2020 adalah Sosialisasi dalam bentuk penyuluhan, Sosialisasi melalui media massa,

Sosialisasi Protokol Kesehatan, Sosialisasi Melalui Pemasangan Alat Peraga dan Bahan Sosialisasi Sosialisasi berbasis Penyelenggara, Sosialisasi menggunakan mobil pintar pemilu. Menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, penelitian, dan tabel tingkat partisipasi keberhasilan fungsi sosialisasi dalam meningkatkan partisipasi politik pada Pemilihan Gubernur Provinsi Jambi dimasa pandemi Covid-19 tahun 2020. Hasil Penelitian tersebut, Karena dampaknya pandemi covid-19 sehingga tidak bisa mengumpulkan banyak orang, tapi dengan jumlah yang terbatas tingkat partisipasi setidaknya tidak menurun walaupun terjadi peningkatan kecil sebesar 1,05% peningkatan dari 66,85% menjadi 67,80%, peningkatan partisipasi tertinggi terjadi pada kabupaten Batanghari dengan jumlah peningkatan mencapai 8,81% walaupun peningkatan partisipasi tidak di semua kabupaten atau kota di provinsi jambi namun peningkatan sudah terjadi di sebagian kabupaten atau kota di Provinsi Jambi.

Dina Kurnia Sari Utami (2020) dengan judul penelitian Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 di Tengah Pandemi COVID-19 Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2020. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari aspek Peraturan Perundang-undangan. data sekunder berasal dari telaah buku dan literatur lain. Hasil penelitian Penyelenggaraan Pilkada

serentak tahun 2020 ditengah Pandemi COVID-19 di Indonesia menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota berbeda dengan Pilkada sebelumnya. Pilkada tahun 2020 wajib menerapkan protokol COVID-19 dalam semua tahapan, mulai pemutakhiran daftar pemilih, pencalonan, kampanye, pemungutan dan penghitungan suara, serta rekapitulasi hasil penghitungan suara dan penetapan calon terpilih. Prinsip kesehatan dan keselamatan wajib diterapkan oleh penyelenggara (KPU, KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, Petugas Pemuktahiran Data Pemilih dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara), peserta Pemilihan (partai politik dan pasangan calon), Pemilih (masyarakat), dan seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelenggaraan Pilkada.

Aprista Ristyawati (2021) dengan judul penelitian Efektivitas Pelaksanaan Pilkada Serentak 2020 pada masa Pandemi Darurat Covid-19 Di Indonesia. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan hasil penelitian bahwa tetap terselenggaranya Pilkada Serentak tahun 2020 di tengah pandemi COVID-19 memiliki dampak positif dan juga dampak negatif. Dampak positifnya antara lain amanat regulasi yang berlaku tetap

terlaksana, hak konstitusional peserta Pilkada dan masyarakat tetap terpenuhi, mengurangi praktikkepemimpinan pemerintah daerah yang terlalu banyak dipimpin oleh pejabat sementara, mencegah pembengkakan anggaran. Sedangkan dampak negatifnya antara lain resiko penularan COVID-19 semakin tinggi, berpotensi adanya praktik kecurangan yang semakin rawan, penolakan Pilkada berpotensi meningkatkan angka golput. Upaya-upaya agar Pilkada serentak 2020 dapat terlaksana dengan baik antara lain meningkatkan pengawasan protokol kesehatan, tetap menjunjung integritas dalam penyelenggaraan Pilkada, harus ada komitmen baik untuk peserta Pilkada maupun pelaksana, kedisiplinan masyarakat.

Tabel 2.2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Saifudin	Fungsi Sosialisasi Komisi Pemilihan Umum Terhadap Tingkat Keberhasilan Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Serentak di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020 (Studi Pada Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jambi)	Karena dampaknya pandemi covid-19 sehingga tidak bisa mengumpulkan banyak orang, tapi dengan jumlah yang terbatas tingkat partisipasi setidaknya tidak menurun walaupun terjadi peningkatan kecil sebesar 1,05% peningkatan dari 66,85% menjadi 67,80%, peningkatan

			partisipasi tertinggi terjadi pada kabupaten Batanghari dengan jumlah peningkatan mencapai 8,81% walaupun peningkatan partisipasi tidak di semua kabupaten atau kota di provinsi jambi namun peningkatan sudah terjadi di sebagian kabupaten atau kota di Provinsi Jambi.
2	Dina Kurnia Sari Utami	Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 di Tengah Pandemi COVID-19 Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2020	Pilkada tahun 2020 wajib menerapkan protokol COVID-19 dalam semua tahapan, mulai pemuatkhiran daftar pemilih, pencalonan, kampanye, pemungutan dan penghitungan suara, serta rekapitulasi hasil penghitungan suara dan penetapan calon terpilih. Prinsip kesehatan dan keselamatan wajib diterapkan oleh penyelenggara
3	Aprista Ristyawati	penelitian Efektivitas Pelaksanaan Serentak Pilkada 2020 pada masa Pandemi Darurat Covid-19 Di Indonesia.	Pilkada serentak 2020 dapat terlaksana dengan baik antara lain meningkatkan pengawasan protokol kesehatan,

			tetap menjunjung integritas dalam penyelenggaraan Pilkada, harus ada komitmen baik untuk peserta Pilkada maupun pelaksana, kedisiplinan masyarakat.
--	--	--	---

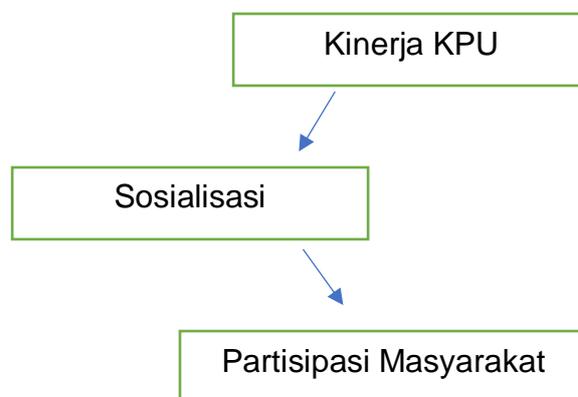
2.3 Kerangka Bepikir

Kinerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Komering Ulu yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintah sebagai bentuk kesiapan KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam menghadapi perubahan- perubahan yang terjadi dalam kinerja.

KPU sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi apalagi dimasa pandemic covid-19. Pelaksanaan evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian atau realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian visi dan misi dengan cara pemberian penilaian guna perbaikan pelaksanaan suatu kegiatan atau program di masa yang akan datang. Hasil evaluasi kinerja diperoleh dengan cara melakukan pengukuran kinerja yang diperlukan untuk dapat memberikan penilaian seberapa besar perbedaan antara

kinerja aktual saat ini dengan kinerja yang diharapkan, sehingga upaya perbaikan dan peningkatan dapat dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai Pegawai KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu terkait teknis pelaksanaan Sosialisasi ke masyarakat dengan tetap mematuhi protokol kesehatan Covid-19 dan mewawancarai beberapa masyarakat umum terkait kesiapan serta pendapat mereka tentang TPS Sehat ditengah Covid-19.

Berdasarkan hal tersebut maka kerangka berpikir dari penelitian ini adalah digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3.1 Kerangka Berpikir

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk dapat merumuskan alat pengukuran variabel, maka akan dikemukakan indikator-indikator yang akan diukur melalui:

1. Variabel bebas (X1) adalah sumber daya manusia yang ada di KPU Kabupaten Ogan Komering Ulu Untuk mengukur kualitas sumber daya manusia. Menurut Robbin yang dikutip dalam Rivai dan basri dalam bukunya yang berjudul *Performance appraisal* (2011) menyatakan tiga kriteria dalam melakukan evaluasi/ penilaian kinerja individu yaitu 1. Tugas individu, 2. perilaku individu, 3. Ciri Individu. Dari ketiga kriteria tersebut, dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan faktor- faktor yang difokuskan pada individu yang terlibat dalam pencapaian kinerja, menurut "*Marihot Tua Efendi Hariandja*" (2005):
 - a. Kuantitas Pekerjaan, terdiri dari
 1. Volume pekerjaan
 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
 - b. Kualitas pekerjaan, terdiri dari:
 1. Ketelitian dalam bekerja
 2. Kerapihan dalam bekerja
 3. Kecepatan dalam bekerja

- c. Pengetahuan kerja, terdiri dari:
 - 1. Latar belakang pendidikan pegawai
 - 2. Pengalaman kerja pegawai
 - d. Kerjasama tim, terdiri dari:
 - 1. Hubungan kerja sesama pegawai
 - 2. Hubungan kerja pegawai dengan pimpinan
 - e. Kreatifitas, terdiri dari:
 - 1. Kreatifitas pegawai dalam membuat inovasi
 - 2. Kedisiplinan pegawai
2. Variabel bebas (X2) adalah sosialisasi. Variabel sosialisasi menggunakan dimensi dari proses komunikasi, yaitu:
- a. Komunikator,
 - b. Pesan
 - c. Media

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Komering Ulu yang beralamat di jalan Lintas Sumatera No 20 Tanjung Baru Kecamatan Batu raja timur kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan yaitu dimulai bulan September 2021.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (Variabel bebas X1) adalah sumber daya manusia yang melakukan evaluasi kinerja melalui beberapa faktor yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Pengetahuan kerja, Kerjasama tim, Kreativitas. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menenpatkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan mengembangkan misinya.
2. Sosialisasi (Variabel bebas X2) adalah sosialisasi. Variabel sosialisasi menggunakan dimensi dari proses komunikasi, yaitu: Komunikator, Pesan dan Media

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan ialah peneliti sendiri, kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisa, dan pelapor hasil penelitiannya

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung, seperti wawancara dan observasi. Sedangkan, data sekunder adalah data yang telah tersedia dan diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder ini dijadikan

sebagai data tambahan untuk memperkuat penelitian, seperti dokumen, peraturan daerah, gambar, rekaman, dan lain-lain. Adapun alat- alat tambahan yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data berupa panduan wawancara, buku catatan, dan handphone untuk mengambil gambar atau foto dan untuk merekam hasil wawancara.

peneliti membuat dimensi dari evaluasi kinerja yang diklasifikasikan sebagai berikut ini:

1. Kuantitas Pekerjaan, terdiri dari:
 - a. Volume pekerjaan
 - b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan, terdiri dari:
 - a. Ketelitian dalam sosialisasi
 - b. Kerapian dalam bekerja
 - c. Kecepatan dalam melaksanakan sosialisasi
3. Pengetahuan kerja, terdiri dari:
 - a. Latar belakang pendidikan pegawai
 - b. Pengalaman kerja pegawai
4. Kerjasama tim, terdiri dari:
 - a. Hubungan kerja sesama pegawai
 - b. Hubungan kerja pegawai dengan pimpinan
5. Kreatifitas, terdiri dari:
 - a. Kreatifitas pegawai dalam membuat inovasi

b. Kedisiplinan pegawai

Peneliti juga membuat dimensi dari proses komunikasi, yaitu:

- a. Komunikator,
- b. Pesan
- c. Media

Dengan demikian, pertanyaan-pertanyaan yang akan dibuat nantinya akan ditabulasikan dan diinterpretasikan satu persatu.

Adapun tabel keterkaitan antara dimensi dengan indikator dan item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.4.1
Keterkaitan Dimensi, Indikator dan Item Pertanyaan
Dimensi Evaluasi Kerja

No	Dimensi	No Angket	Indikator / item pertanyaan
1	Kuantitas Pekerjaan		
	Volume Pekerjaan	1	Bagaimana pembagian beban kerja atau volume kinerja terhadap masing- masing Pegawai
	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	2	Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas/ pekerjaan?
		3	Bagaimana pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi kinerja
		4	Bagaimana pemahaman tentang sosialisasi ke masyarakat
2	Kualitas Pekerjaan		
	Kerapihan pekerjaan	1	Bagaimana hasil kinerja pegawai dinilai dari segi kerapian

		2	Bagaimana kesiapan dalam persiapan sosialisasi
	Ketelitian dalam bekerja	2	Bagaimana hasil kinerja pegawai dinilai dari segi ketelitian dan kehati-hatian dalam melaksanakan sosialisasi
	Kecepatan dalam bekerja	3	Bagaimana sikap yang cekatan dalam melaksanakan sosialisasi pemilihan tahun 2020
3	Pengetahuan Kerja		
	Latar Belakang Pendidikan	1	Bagaimana kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan tupoksi
	Pengalaman terkait dengan kinerja	2	Bagaimana pelaksanaan bimbingan teknis sebelum pelaksanaan sosialisasi
4	Kerjasama		
	Hubungan sesama pegawai	1	Bagaimana hubungan kerjasama dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan
	Hubungan Kerja Pegawai dan Pimpinan	2	Bagaimana hubungan Kerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas
5	Kreativitas		
	Ide dan gagasan	1	Bagaimana kesempatan pegawai dalam mengeksplorasikan ide dan gagasan terkait dengan kinerja
	Kedisiplinan	2	Bagaimana dengan kedisiplinan pegawai
		3	Bagaimana keberadaan peraturan dan tata tertib untuk mengatur disiplin pegawai

Tabel 3. 4.2
Keterkaitan Dimensi, Indikator dan Item
Pertanyaan Dimensi sosialisasi

No	Dimensi	No Angket	Indikator / item pertanyaan
1	Komunikator		
		1	Bagaimana penguasaan materi yang diketahui oleh narasumber dalam sosialisasi
2	Pesan		
		1	Bagaimana penyampain isi pesan dalam sosialisasi kemasyarakatan,
		2	Apakah isi pesan yang disampaikan sudah sesuai peraturan
3	Media		
		1	Bagaimana alat kelengkapan media dalam sosialisasi
		2	Apa saja media sosilisasi digunakan

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode penumpulan data dan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang teliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat di control keandalann (reliabilitas dan kesahihan validitasnya) Tanpa mengakibatkan perubahan pada kegiatan

atau aktivitas yang bersangkutan dan tentu saja dalam hal ini tidak menutupi dirinya selaku penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode yang di gunakan dalam pengumpulan data atau keterangan lisan dari seseorang yang di sebut responden melalui percakapan atau dialaog secara sistematis dan terorganisir dengan baik. Oleh karena itu, wawancara merupakan percakapan secara langsung yang di lakukan oleh peneliti sebagai pewawancara dengan sejumlah orang yang di sebut narasumber dengan tujuan wawancara untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan penelitian masalah yang di teliti.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi atau kepustakaan untuk memperkuat kebenaran data yang akan dianalisis. Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dari dokumen resmi internal berupa memo, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Sodikin, Hukum Pemilu, Pemilu Sebagai Praktek Ketatanegaraan, Gramata Publising, Bekasi, Juli 2014.
- Nur Hidayat Sardini, Restorasi Penyelenggaraan Pemilu di Indonesia, Fajar Media Press, Yogyakarta, Maret 2011.
- Mukthie Fadjar, Pemilu, Perelisisihan Hasil Pemilu dan Demokrasi, Setara Press, Malang, 2013.
- Hani Andhani, Proses Penyelesaian Sengketa Pilkada Pasca Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, (Universitas Indonesia:2009) hlm 17
- Joko J. Prihatmoko, Pemilihan Kepala Daerah Langsung, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2005, Hlm 203 23 R.
- Siti Zuhro, dkk . Model Demokrasi Lokal, (Jakarta: PT. THC Mandiri ,2011) Hlm. 23- 24 24
- Sarudajang yang dikutip dalam Alexander Yandra, Fisabilitas Pilkada Serenta Tahap II Kota Pekanbaru Pasca Permendagri No 18 Tahun 2015, (Fakultas Ilmu admisistrasi Universitas Lancang Kuning 2017). Hlm 65
- buku Dasar-Dasar Sosialisasi (2004) karya Sutaryo
<https://kbbi.web.id/>, "Sosialisasi"
- Ramlan Surbakti, Memahami Ilmu Politik, (Jakarta: Gramedia, 1999), h. 117.
- Damsar, Pengantar Sosiologi Politik, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hlm. 154.
- Zulfikri Sulaeman, Demokrasi Untuk Indonesia: Pemikiran Politik Bung Hatta, (Jakarta:

Kompas Media Nusantara), 2010, h. 20.

Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." (2014).

A , Rahman, H.I. 2007. Sistem Politik Indonesia. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Bakti, Andi Faisal dkk. 2012. Literasi Politik dan Konsolidasi Demokrasi.

Jakarta: Churia Press. Budiardjo, Miriam. 2008.

Dasar-Dasar Ilmu Politik. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Djalal,

Fasli dan Dedi Supriadi (eds). 2001.

Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah. Yogyakarta:

Adicita Karya Nusa.

Marihot, Hariandja. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Bumi

Aksara. Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di*

Lingkungan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2011

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.(asas)

Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 6 Tahun 2005

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 6 Tahun

2020

Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) Nomor 5 Tahun 2020



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BUMN
STUDI PADA AIRNAV INDONESIA CABANG PALEMBANG**

PROPOSAL TESIS

Oleh :

M KUKUH DHARMA UTAMA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510040

PROGRAM PASCA SARJANA POGRAM

STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2021

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini kita berada di abad ke 21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah arus globalisasi dengan segala implikasinya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Faktor utama yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al.(2003), Locander et al..(2002), serta Yammarino et al.(1993) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauhmana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander et al 2002; Yammarino et al 1993). Konsep

kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 (Lodger et al 2002).

Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin (Lodger et al 2002).Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin (Humphreys,2002 ;Rafferty & Griffin 2004; Sarros & Santora 2001).

Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (follower development).Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir et al 2002).

Adapun faktor paling kritical yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber et al 1997). Budaya organisasi dipandang sebagai nilai nilai bersama dan norma norma perilaku yang diyakini dan dianut

oleh anggota organisasi.

Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai nilai atau norma norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid et al 2003). Namun demikian, relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan (Pool 2000).

Pada masa lalu, budaya organisasi dipandang sebagai sesuatu yang tunggal (unitary) dalam perpektif monolitik, sehingga suatu organisasi dikatakan mempunyai strong culture jika terdapat nilai nilai dan norma perilaku yang terintegrasi ,homogen,stabil,dan dianut oleh seluruh anggota organisasi (Saffold,1988). Ogbonna dan Harris (2002) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pada perusahaan-perusahaan di United Kingdom. Dari hasil penelitiannya ditemuklan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Namun

demikian dalam hubungan antara budaya kompetitif dan inovatif dengan kinerja organisasi ditemukan adanya hubungan positif dan kuat.

Desphande & Farley (2003) tentang budaya organisasi, orientasi pasar, inovasi dan kinerja perusahaan pada beberapa negara di Asia dan Eropa, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi, orientasi pasar dan inovasi memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Pada bulan September 2009, mulai disusun Rancangan Peraturan Pemerintahan (RPP) sebagai landasan hukum berdirinya Perum LPPNPI. Pada 13 September 2012, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan RPP menjadi PP 77 Tahun 2012 Tentang Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI). PP inilah yang menjadi dasar hukum terbentuknya Perum LPPNPI. Setelah terbitnya PP 77 Tahun 2012 Tentang Perum LPPNPI ini, pelayanan navigasi yang sebelumnya dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) serta UPT diserahkan kepada Perum LPPNPI atau yang lebih dikenal dengan AirNav Indonesia.

Terhitung tanggal 16 Januari 2013 pukul 22:00 WIB, seluruh pelayanan navigasi yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) dialihkan ke

AirNav Indonesia.

Dengan berdirinya AirNav Indonesia maka, keselamatan dan pelayanan navigasi penerbangan dapat terselenggara dengan baik karena sebelumnya pelayanan navigasi di Indonesia dilayani oleh beberapa instansi yaitu UPT Ditjen Perhubungan, PT Angkasa Pura I (Persero), PT Angkasa Pura II (Persero), dan bandar udara khusus sehingga menyebabkan adanya perbedaan tingkat kualitas pelayanan navigasi dan tidak fokusnya penyelenggara pelayanan navigasi penerbangan.

Kepemilikan modal AirNav Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Republik Indonesia yang dalam hal ini diwakilkan oleh Kementerian BUMN. Sedangkan Kementerian Perhubungan berperan sebagai Regulator bagi AirNav Indonesia. Sebagai Perusahaan Umum yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia, AirNav Indonesia menjalankan Business Process dengan cara Cost Recovery.

Berdasarkan PP No. 77 tahun 2012 maksud dan tujuan pendirian Perum LPPNPI ialah melaksanakan penyediaan jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai Badan

Usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi safety yang terdiri atas banyak unsur seperti SDM, peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam Civil Aviation Safety Regulations (CASR).

Manajemen AirNav Indonesia dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja pegawai yang meliputi Sasaran Kerja Individu, Keterampilan kunci dan kompetensi dengan nilai pembobotan tertentu akan menghasilkan hasil kinerja karyawan dengan klasifikasi A (very good performance), B (good performance), C (low performance).

Penelitian akan dilaksanakan di AirNav Indonesia Cabang Palembang yang dengan kegiatan usaha sebagai pelayanan navigasi penerbangan. Jumlah karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang berjumlah 148 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan bagi peneliti pengukuran kinerja di AirNav Indonesia perlu dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih optimum. Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang, sehingga

dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi sumber daya manusia

1.2 Batasan Masalah

Untuk memperoleh hasil penulisan yang diinginkan sesuai dengan tujuan awal, maka penulis dalam pembuatan proposal ini akan membatasi masalah hanya pada:

1. Kepribadian/Individu
2. Motivasi Kerja
3. Budaya Organisasi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Palembang?
4. Apakah Kepribadian, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Palembang.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam

beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu: kajian pustaka tentang kualitas sumber daya manusia, teori-teori tentang lingkungan kerja, teori-teori tentang kinerja pegawai, serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, dan hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis

yang dapat di lakukan untuk kemajuan organisasi
serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh *et al.*, 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Faustino Gomes (1995) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja.

Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi- dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif (Faustino Gomes, 1995).

Pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya (Faustion Gomes, 1995). Pengukuran berdasarkan perilaku mendapat perhatian luas dari penelitian-penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran subyektif mempunyai konsistensi (reliabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran obyektif (Sing *et al.*, 1996).

Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Untuk mengatasi hal tersebut, Babin dan Boles (1998), Bono dan Judge (2003) serta Sing *et al.* (1996) menyarankan penggunaan instrumen yang mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing (*product knowledge*). Cara ini menurut Judge dan Bono (2003) selain ditujukan untuk mengatasi bias pengukuran juga dimaksudkan untuk mengakomodir ukuran- ukuran kinerja yang sangat luas, sehingga diperoleh gambaran *job performance* yang komprehensif.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan kriteria perilaku yang spesifik dengan pertimbangan bahwa pengukuran seperti ini, meskipun menurut Faustino Gomes (1995) sebenarnya sudah ada sejak lama, memperoleh perhatian yang lebih luas dalam penelitian empiris tentang perilaku organisasi dan sumber daya manusia. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku memungkinkan pengungkapan aspek-aspek pekerjaan yang lebih luas sehingga diperoleh gambaran kinerja yang komprehensif.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) (Locander *et al.*, 2002). Locander *et al.* (2002) lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak.

Lok dan Crawford (2001) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan. Sejalan dengan uraian di atas, Andrews dan Field (1998) menyimpulkan 3 elemen penting yang harus ada dalam kepemimpinan yaitu: pemimpin, yang dipimpin, dan interaksi diantara keduanya. Tanpa ketiga elemen penting tersebut, maka kepemimpinan tidak akan pernah ada.

Dalam sejarah perkembangan konsep kepemimpinan, banyak pakar berupaya mendeskripsikan sekaligus mengukur variabel kepemimpinan sehingga muncul beragam konseptualisasi kepemimpinan. Pada awalnya, kajian mengenai kepemimpinan memusatkan perhatian pada kepribadian yang merupakan karakter pemimpin yang berhasil. Teori kepribadian

Teori kepribadian (*traits theory*) mengasumsikan pemimpin yang berhasil sudah merupakan takdir dan kualitas bawaan lahir yang membedakan seorang pemimpin dengan non pemimpin. Namun banyak yang mengkritik teori kepribadian ini karena pada kenyataannya kepemimpinan dapat dilatih dan dikembangkan, sehingga kajian beralih pada pendekatan perilaku dan gaya kepemimpinan. Prinsip pendekatan baru tersebut adalah pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mengadopsi gaya atau perilaku yang demokratis dan partisipatif. Gaya kepemimpinan seperti ini dipandang sebagai yang terbaik. Tapi pendekatan ini juga dikritik karena dianggap mengabaikan faktor situasi dan konteks dimana para pengkritik berpandangan efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan konteks yang melingkupinya (Ogbonna & Harris, 2000).

2.1.3 Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi, Humphreys (2002) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendominasi industri jasa adalah kepemimpinan transaksional. Banyak bukti empiris yang dikutip Humphreys (2002) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Humphreys (2002), Yammarino (1993) menyebutkan dominasi kepemimpinan transaksional dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Hal ini disebabkan oleh adanya pandangan bahwa bawahan akan terpacu untuk memberikan kemampuan terbaiknya apabila besar kecilnya imbalan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil studi Yammarino (1993) menggunakan data longitudinal (10 tahun) membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional berhubungan positif dengan kinerja.

Sedangkan hasil penelitian Bass *et al.* (2003) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional, khususnya karakter *contingent reward*, berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil-hasil penelitian, Yammarino *et al.* (1993) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan hubungan tersebut lebih kuat jika dibandingkan hubungan kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Yammarino *et al.* (1993) membuktikan kepemimpinan transformasional memiliki bobot pengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional (*management by exception*). Studi Bass *et al.* (2003) juga menunjukkan pengaruh yang lebih kuat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transaksional.

Bass *et al.* (2003) menjelaskan kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjukkan bawahan melebihi harapan. Kondisi tersebut berlawanan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih mementingkan target berdasarkan prinsip pertukaran yang justru dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

Penelitian Humphreys (2002) dalam lingkup industri jasa lebih jauh membuktikan peranan kritikal kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (*salesman*). Bono dan Judge (2003) secara empiris juga menemukan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dalam penelitian Bono dan Judge (2003) diukur dari banyak aspek, baik yang bersifat obyektif maupun subyektif, sehingga mereka menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam situasi apapun.

2.1.4 Budaya Organisasi

Secara umum budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para anggotanya (Deshpande & Farley, 1999). Budaya organisasi, berdasarkan definisi ini, dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku (Xenikou & Furnham, 1996).

Penjelasan di atas sejalan dengan pemikiran Kotter dan Heskett (dalam Wilson, 1997) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua tingkatan. Tingkatan pertama disebut *the deeper level* yang menunjuk pada nilai-nilai bersama yang diyakini oleh seluruh elemen organisasi dan, oleh sebab itu, sulit untuk berubah. Schein (1991) menyebut tingkatan ini sebagai asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*) yang terdiri dari cita-cita dan kesadaran bersama yang menyatukan pandangan anggota organisasi.

Tingkatan kedua disebut *the visible level* yang mengacu pada pola-pola perilaku para anggota organisasi, lingkungan sosial dan fisik, serta tata bahasa yang digunakan oleh

organisasi tersebut. Kedua tingkatan tersebut tidak bersifat independen tapi saling berkaitan, dimana pola-pola perilaku dipandang sebagai implikasi maupun manifestasi dari nilai-nilai bersama (*shared values*) (Hofstede *et al.*, 1990; Schein, 1991; Wilson, 1997).

Hofstede *et al.* (1990), Lok dan Crawford (2001), Palthe dan Kossek (2003), serta Xenikou dan Furnham (1996) berpandangan bahwa nilai-nilai bersama pada *the deeper level* sangat sulit untuk diobservasi dan diukur sehingga studi-studi empiris lebih banyak memusatkan pada norma-norma atau pola perilaku. Pratt dan Beaulieu (1992) bahkan berpandangan bahwa nilai-nilai bersama tidak dapat diobservasi secara obyektif, tapi hanya bisa dinilai dari pola perilaku anggota organisasi yang merupakan manifestasi *shared values*. Hal ini disebabkan nilai-nilai bersama bersifat sangat kualitatif dan upaya menerjemahkan kedalam bentuk yang terukur (kuantitatif) beresiko terhadap problem bias dalam pengukuran.

Berdasarkan pertimbangan ini, maka dalam penelitian ini budaya organisasi diposisikan dalam arah norma perilaku atau berada pada *visible level*.

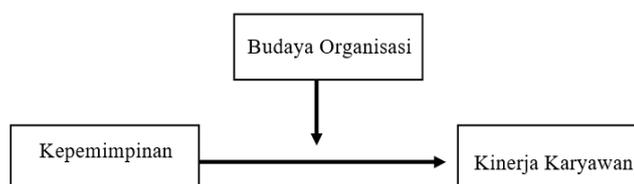
Budaya organisasi dalam arah norma perilaku menurut Wilson (2001) menggambarkan pola-pola perilaku yang bersifat tetap dimana ide-ide maupun pemikiran-pemikiran diturunkan

dari satu generasi kepada generasi berikutnya, atau dari satu kelompok kepada kelompok lainnya. Wilson (2001) lebih jauh menjelaskan bahwa transfer perilaku terjadi tidak secara genetik (turun temurun) namun melalui interaksi sosial antar anggota organisasi. Pola-pola perilaku tersebut stabil dan mengalami perubahan yang relatif lamban. Ide-ide atau pemikiran-pemikiran juga berfungsi sebagai pedoman bagi diterimanya suatu perilaku.

2.2 Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis penelitian ini (gambar 2.1) menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel moderating dengan variabel dependen kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.1 Hipotesis

Hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Palembang.

H₂ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Palembang.

H₃ : Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, dan didukung dengan Budaya organisasi yang kondusif, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Palembang.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Desain Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, dan survey. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yakni para manajer (manajer tingkat pertama hingga tingkat atas) dan karyawan AirNav Indonesia cabang Palembang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh manajer dan karyawan AirNav Indonesia cabang Palembang. Sampai dengan Agustus 2021, jumlah manajer dan karyawan di AirNav Indonesia cabang Palembang adalah 148 orang. Penelitian ini telah mengambil semua populasinya untuk diteliti (sensus). Adapun populasinya adalah sebagai berikut :

Tabel 6.1.
Komposisi Karyawan AirNav Indonesia cabang Palembang

I.	Pejabat	Jumlah	A	B	C	D
	General Manager	1	-	1	-	-
	Manager Teknik	4	1	3	-	-
	Manager Operasi	4	2	2	-	-
	Manager Perencanaan dan Evaluasi Operasi	1	-	1	-	-
	Manager Administrasi dan Keuangan	1	-	1	-	-
	Manager Keselamatan, Keamanan dan Standardisasi	1	1	-	-	-
	Kepala Cabang Pembantu	1	-	1	-	-

	Kepala Unit Junior Manager	2 10	- 3	2 7	- -	- -
II.	Supervisor	2	-	2	-	-
III.	Pelaksana	121	34	74	13	
	Jumlah	148	41	94	13	

Sumber : AirNav Indonesia cabang Palembang

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Pada penelitian ini, pelaksanaan metode angket adalah penyebaran angket/kuesioner kepada responden yang didistribusikan secara langsung oleh peneliti.

Kuesioner yang digunakan memuat daftar pertanyaan yang bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Data sekunder berupa dokumen-dokumen data yang diperlukan telah diambil untuk melengkapi analisis penelitian ini.

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian operasional dan administrasi AirNav Indonesia cabang Palembang terletak di Bandara Sultan Mahmud badaruddin II, Palembang. Penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2021.

3.5 Instrumen Penelitian

Sukmadinata (2010), Pengertian instrumen penelitian adalah sebuah tes yang memiliki karakteristik mengukur informan dengan sejumlah pertanyaan dan pernyataan dalam penelitian, yang bisa dilakukan dengan membuat garis besar antara topik penelitian dengan contoh tujuan penelitian yang akan dilakukan.

3.5.1 Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

No	Indikator	Penilaian				
		SR	R	C	B	SB

1	Pengetahuan karyawan tentang tujuan yang ingin dicapai					
2	Karyawan ini memiliki inisiatif dalam bekerja					
3	Karyawan ini memiliki etos kerja					
4	Karyawan ini memperhatikan waktu					
5	Karyawan ini mengerjakan tugas menepati <i>deadline</i>					
6	Karyawan ini menyelesaikan/menyerahkan tugasnya yang bisa dipercaya supervisor					
7	Karyawan ini memberikan kualitas pada pekerjaannya					
8	Karyawan ini menunjukkan sikap positif ketika bekerja dalam tim					

No	Indikator	Penilaian				
		SR	R	C	B	SB
1	Fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup					
2	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik					
3	Fasilitas AC sangat menunjang dalam bekerja					
4	Anda merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
5	Hubungan sesama karyawan berlangsung baik					
6	Kondisi di perusahaan membuat semangat kerja yang baik					
7	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja					
8	Karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					
9	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
10	Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan					

11	Tempat kerja memberikan metode/ petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					
----	--	--	--	--	--	--

1.3.1 Lingkungan Kerja (X2)

1.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Penilaian				
		SS	S	C	TS	STS
1	Karyawan cepat dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan prioritas pekerjaannya					
2	Karyawan cepat dalam menanggapi permintaan pelanggan					
3	Kerjasama antara karyawan dengan karyawan-karyawan lainnya					
4	Seberapa keras karyawan Anda dalam melakukan pekerjaannya					
5	Apakah Anda puas dengan cara karyawan menangani kritik dan saran yang muncul terhadap pekerjaannya					
6	Berapa sering frekuensi karyawan Anda dalam menepati deadline pekerjaan yang Anda berikan?					
Total						

Keterangan:

- a. Sangat Setuju (SS) = 1
b. Setuju (S) = 2
c. Cukup (C) = 3
d. Tidak Setuju (TS) = 4
e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 5

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, I. dan Cahyono (2001), "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional Dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi" *Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung 30-31 Agustus*.
- Hair,. Et al. (1998), *Multivariate Data Analysis, 5th Edition*, Upper Sadle River, New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Harber, D.G., N.M. Ashkanasy & V.J. Callan (1997), "Implementing quality service in a public hospital setting: A path-analytic study of the organizational antecedents of employee perceptions and outcomes" *Public Productivity & Management Review*, Vol. 21, No. 1, pp. 13-29
- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003), "The influence of corporate culture and organizational commitment on performance", *Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728

**PENINGKATAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
MELALUI IMPLEMENTASI ABSEN FINGER PRINT
DI SMP NEGERI 31 PALEMBANG**

PROPOSAL TESIS

Oleh:
MEITA PUTRI UTAMA, SE
202510047
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2021**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala rahmat dan karunia-NYA pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan rancangan proposal yang berjudul: **Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Implementasi Absen Fingerprint di SMP Negeri 31 Palembang**. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di program Pascasarjana Bina Darma.

Penulis menyadari bahwa proposal ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian proposal ini.

Kiranya penulis berharap tesis ini mudah-mudahan dapat memberis umbangsih bagi pendididkan yang selalu menghadapi tantangan seiring dengan tututan jaman.

Palembang, Agustus 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2 Batasan Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Susunan dan Struktur Tesis.....	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Mesin Absensi sidik jari.....	9
2.2 Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	10
2.3 Kinerja Tenaga Kependidikan.....	12
2.4 Profil SMP Negeri 31 Palembang.....	13
2.5 Penelitian Terdahulu	18
2.6 Kerangka Berfikir	19
2.7 Hipotesis.....	19

BAB III: METODE PENELITIAN	20
3.1 Desain Penelitian	20
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.3 Populasi Dan Sampel	20
3.3.1 Populasi.....	20
3.3.2 Sampel.....	20
3.4 Definisi Operasioanl Variabel.....	21
3.5 Instrumen Penelitian.....	21
3.6 Metode Pengumpulan Data	21
3.7 Teknik Analisis Data.....	21
DAFTAR PUSTAKA	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Tenaga Administratif	17
Tabel 2 : Data Lulusan Karyawan.....	17
Tabel 3 : Penelitian Terdahulu	18

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Penelitian	19
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHUALUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi saat ini terlihat sangat pesat. Perkembangan melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Pengaruh global juga dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara perusahaan atau institusi. Disamping kecanggihan teknologi, perusahaan atau institusi. Dituntut untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Siswanto (2001:291) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

Sadeli dan Prawira (2001:78), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai

faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, (Tika, 2006:89).

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap Organisasi agar kemampuan serta sikap Sumber Daya Manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi (Hasibuan,2009:57) . Selain itu Rivai et al (2014:5)juga mengungkapkan bahwa sasaran untuk mengenali departemen sumber daya manusia adalah berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan titik 3 puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi. Terkadang sasaran dipikirkan secara seksama dan diekspresikan dalam bentuk tulisan. Sasaran perusahaan antara lain meliputi: perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja dan kedisiplinan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan, seperti yang diterapkan dalam instansi pemerintahan ataupun birokrasi.

Sesuai aturan kepegawaian, tugas tenaga pendidik tidak boleh dirangkap oleh teanag fungsional lain. Kompetensi Tenaga kependidikan sangat diperlukan bagi kelangsungan mutu sekolah itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pemenuhan standar kulaifikasi dan kompetensi standar yang ditetapkam dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah yang berbubyi: Standar Administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah. Untuk dapat diangkat sebagai tenaga

administrasi sekolah wajib memenuhi standar tenaga administrasi yang berlaku secara nasional.

Masih adanya pegawai tata usaha yang kurang memiliki kompetensi, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya : Masih banyak pegawai tata usaha yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi tatausaha sekolah, padahal hampir semua urusan administrasi sekolah sekarang menggunakan computer sehingga terdapat pekerjaan tata usaha sekolah yang masih semrawut, seperti pengarsipan surat yang tidak rapi, data-data sekolah yang tidak lengkap maupun tidak up to date.

Saat ini Sumsel khususnya Palembang masih banyak kekurangan guru dimana-mana, keberadaan guru dan tenaga kependidikan honorer yang sudah lama mengabdikan perlu kita perhatikan, sebab karena pengabdian mereka solusi untuk menutupi kekurangan guru. Dalam UUD 45 saja ditegaskan bahwa cita-cita kita adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Jadi, guru atau tenaga pendidik tentu harus jadi prioritas, (<https://intens.news/>)

Untuk meningkatkan mutu sekolah, tata usaha yang sekarang disebut tenaga kependidikan di tuntut memiliki sejumlah kompetensi dan pengalaman yang memadai untuk menciptakan kinerja tendik yang baik. Peningkatan kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan pengetahuan administrasi atau bimtek tentang tata usaha yang di harapkan dapat memperoleh penyegaran, peningkatan efektifitas kerja tenaga kependidikan.

Pelaksanaan keputusan biasanya dalam bentuk undang-undang, tapi dapat pula berbentuk perintah pemerintah atau keputusan eksekutif yang penting atau pun

keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk mengatur proses implementasinya, Mazmanian & Sabatier (2003:61). absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama. Oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Proses yang dilakukan mampu menghasilkan suatu laporan yang dapat dibuat dengan cepat dan tepat. Mesin absensi sidik jari (finger print) merupakan Sistem Informasi Manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis (dalam Widyahartono, 2013).

Pencatatan Absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang Pegawai dapat Menentukan Prestasi kerja seseorang, Gaji/Upah, Produktivitas, dan kemajuan Instansi/Lembaga secara Umum.

Di SMP Negeri 31 Palembang terdapat 12 tenaga kependidikan yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing, yaitu 1 kepala tata usaha, 5 Staf administrasi sekolah, 1 operator sekolah, 3 tenaga kebersihan dan 2 penjaga sekolah. Penerapan absensi finegrprint mengharuskan semua tenaga kependidikan taat terhadap perturas absen datang pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 senin s.d jumat.

Penerapan Absensi Sidik Jari (finger Print) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada Absensi manual, atasan atau pegawai bisa 7 melihat tingkat

kedisiplinan Pegawai, masalahnya pada Absensi Manual tidak ada keterangan kapan Pegawai tersebut datang dan Pulang, Pegawai bisa Merapel di hari lain atau menitip Absen pada Pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan Sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Dari latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang menjadi Fokus penelitian. Dan peneliti Memberikan Judul pada Penelitian ini “PENINGKATAN KINERJA TENAGA KENDIDIKAN MELALUI IMPLEMENTASI PENERAPAN ABSEN FINGER PRINT DI SMP NEGERI 31 PALEMBANG”

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup meliputi informasi seputar kualitas kerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang
2. Informasi yang disajikan yaitu: Penerapan absendi fingerprint fan kinerja tenaga kependidikan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang meningkat ketika adanya penerapan absensi fingerprint?
2. Hal apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang meningkat ketika adanya penerapan absensi fingerprint
2. Untuk mengetahui upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoritis, berikut uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

1.2 Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan untuk meningkatkan kualitas SDM dan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang nyaman.

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dbagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema dan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Proposal Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebgai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada kualitas sumber daya manusia, terori tentang lingkungan kerja, teori tentang kinerja pegawai, serta berisi penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek penelitian populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Mesin Absensi Sidik Jari (Fingerprint)

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai/siswa/guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi. Fingerprint berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat. (sumber: digilib.uinsby.ac.id, diakses 2016).

Menurut Heriawanto Faisal (2006:26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun.

Menurut Cahyana (Faisal, 2006:26), menyatakan bahwa “pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management). Mesin absen sidik jari atau fingerprint adalah suatu mesin yang digunakan untuk mengetahui

dan mendaftarkan kehadiran dengan mengidentifikasi tekstur sidik jari sebagai media pendataan. Berbagai bidang usaha, universitas, sekolah, kantor pemerintahan, perusahaan merupakan beberapa contoh organisasi yang menggunakan mesin absensi fingerprint. Dengan alat absen canggih ini data kehadiran secara akurat dan otomatis. (www.absensisidikjari.com, 2016) Dari beberapa pengertian diatas, maka mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari para pegawai suatu instansi ataupun perusahaan, dimana setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda sehingga mesin absensi tersebut tidak dapat dimanipulasi.

2.2 Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua hal yang berbeda, hal ini berdasarkan pada pengertian dari keduanya. Pengertian dari pendidik dan tenaga kependidikan tersebut adalah:

Pengertian Pendidik menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Tugas Pendidik Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesioanal yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada

perguruan tinggi. Sedangkan pengertian tenaga kependidikan menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Tugas tenaga kependidikan diatur dalam ketentuan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Mengenai hak dan kewajiban, serta syarat-syarat pendidik dan tenaga kependidikan juga diatur dalam Pasal 40 – Pasal 44 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Hak dan Kewajiban Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pendidik dan tenaga pendidik berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan mempunyai hak dan kewajiban.

Hak pendidik dan tenaga kependidikan sebagai disebutkan dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Selanjutnya yang menjadi kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan menurut Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional adalah: Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Hal lainnya yang di atur mengenai pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 41 Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: Pendidik dan tenaga pendidik dapat bekerja secara lintas daerah. Pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal. Untuk itu pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu. (Pasal 41 UU No.20/2003)

2.3 Kinerja Tenaga Kependidikan

Salah satu Tenaga Administrasi Sekolah yang memiliki peran penting dalam administrasi sekolah adalah Tata Usaha (TU). Berdasarkan Keputusan Dirjen Dikdasmen No. 260 dan 261 Tahun 1996, Tata Usaha Sekolah mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah.
2. Pengelolaan keuangan sekolah.
3. Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa.

4. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai serta tata usaha sekolah.
5. Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah.
6. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah.
7. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 7K.
8. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

2.4 Profil SMP Negeri 31 Palembang

1. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi Sekolah

Mewujudkan peserta didik sebagai insan bertaqwa dan berakhlak mulia dan berilmu pengetahuan dan teknologi, serta berbudaya literasi dan berwawasan lingkungan untuk mewujudkan pembelajar yang siap menghadapi kecakapan abad 21 dalam upaya mempersiapkan generasi emas 2045.

b. Misi Sekolah

1. Membentuk warga sekolah yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur dengan mengembangkan sikap dan perilaku religius baik di sekolah, di rumah dan di dalam masyarakat
2. Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keinginan tahuan peserta didik dalam bidang akademik dan non akademik
3. Mengembangkan budaya literasi
4. Mengembangkan budaya peduli dan cinta lingkungan alam.

2. Sejarah Sekolah

SMP Negeri 31 Palembang pada awal berdirinya dengan nama SMP Negeri 36 Palembang yang beralamat di KHA.Wahid Hasyim Kelurahan 1 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, Sumatera Selatan pada tahun 1984.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 31 Palembang memiliki gedung sendiri dan pernah menumpang di SD Negeri 158 Palembang selama kurang lebih 1 tahun. Sekarang ini telah membangun sendiri meskipun berdiri diatas kondisi tanah yang berawa dengan luas tanah 11.136 meter. Keadaan gedungnya sudah cukup bagus dan gedung sekolah berdiri panggung permanen yang telah beberapa kali mengalami perbaikan.

Sejak tahun 1984 sampai sekarang telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah antara lain :

- a. Sahmudi Agus masa jabatan 1984 – 1986
- b. Basuan Nagsan masa jabatan 1986
- c. Ismail Karim Mustika Negara masa jabatan 1986 – 1992
- d. Asnawi A.M masa jabatan 1992 – 1994
- e. Drs. Zaki Abunawar Masa jabatan 1994 - 1996
- f. Drs. Suheni Muis masa jabatan 1996 – 1999
- g. Kamaludin masa jabatan 1999 - 2002
- h. Drs. Matmirin masa jabatan 2001 – 2005
- i. Drs. Usman Daman, M.M masa jabatan 2005 – 2011
- j. Drs. Benyamin, M.Si masa jabatan 2011 – 2012

k. Dra. Nur Isnaini masa jabatan 2012 - 2013

l. Suparmin, S.Pd masa jabatan 2014 – 2017

m. Hj. Komalawaty, M.Pd. masa jabatan 2017 - 2020

Berikut ini adalah data kepala sekolah yang sekarang ini memimpin Sekolah Menengah Pertama (SMP Negeri 31 Palembang sejak tahun 2020 sampai dengan sekarang ini.

Nama : H. Taufik Hidayat, S.H.,M.Pd.

NIP : 196309271984112001

Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I, IV / b

Pendidikan Terakhir : S2

Jurusan : Bahasa Indonesia

Kepala Sekolah TMT : 19 Oktober 2020

3. Data Sekolah

a. Lokasi Lembaga

SMP Negeri 31 Palembang yang terletak di Jl. Demak RT 17 RW 04 Kelurahan Tuan Kentang Kecamatan Jakabaring Kota Palembang (30127) Sumatera Selatan. Posisi Geografis -3,0156 (Lintang) dan 104,7602 (Bujur).

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah keseluruhan dari tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam fungsi-fungsi yang ada sehingga merupakan suatu kesatuan hamonis, yakni diarahkan dan dikembangkan secara terus menerus pada suatu tujuan tertentu menuju kondisi optimal, struktur suatu organisasi di

gambarkan dalam bentuk suatu skema organisasi atau organigram, yaitu suatu lukisan grafis yang menjelaskan berbagai hubungan Organisatoris, baik vertikal maupun horizontal, antara bagian maupun antar individu dengan kata lain, organigram memberikan gambaran tentang struktur personalia, yakni penempatan individu-individu pada posisi-posisi yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini maksudkan untuk menentukan siapa-siapa yang memegang tampuk pimpinan, apa dan kepada siapa tugas, wewenang, tanggung jawab

a. Tenaga Administratif

No.	Nama	L/P	NIP	Gol.
1.	Liana Suryaningsih, S.Kom	P	198201272009032002	III/c
2.	Yati. M, S.Pd	P	196612061986032003	IV/A
3.	Nurbaiti	P	196408051988032011	III/b
4.	Meita Putri Utama,SE	P	199005262015032004	III/b
5.	Ria Agustini	P	196408291986032007	III/b
6.	Rismawati	P	-	-
7.	Nasiah	P	-	-
8.	M. Mediansah, S. Sos	L	-	-
9.	Mawarni Agustini, S.Pd.	P	-	-
10.	Jhon Hendri	L	-	-
11.	Wenny Meiria Suci	P	-	-
12.	Ariyanto	L	-	-

c. Data Lulusan Karyawan

No.	Status Tenaga Kependidikan	Jumlah	Pendidikan			
			SD	SMP	SMA/ Sederajat	S.1
1	Staf Tata Usaha PNS	4 orang			2 orang	2 orang
2	Staf Tata Usaha Honor	2 orang				2 orang
3	Satpam	1 orang		1 orang		
4	Penjaga Sekolah	1 orang	1 orang			
5	Petugas Kebersihan/taman	3 orang			3 orang	

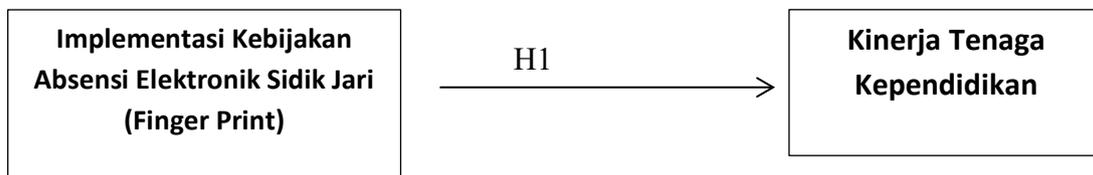
2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	N. Lisnur Solihah, Vol 1, No.2 Tahun 2020	Upaya Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Penerapan Absensi Finger Print Di SMP Negeri 1 Cilparay Kabupaten Bandung	Hasil Penelitian menunjukkan penerapan mesin absensi fingerprint sebagai pencatat kehadiran sangat efektif untuk meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Ciparay
2	Ahfas, Cut Zahri Harun Vol 6, No.4 Tahun 2018	Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Implementasi Absensi Sidik Jari	Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan absen fingerprint sudah baik karena adanya peningkatan kedisiplinan pegawai tata usaha semakin meningkat dari segi kuantitas, kualitas dan produktivitas pekerjaan.
3	Ferry Kartawijaya, Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT) 2018	Pengaruh Absensi Fingerprint Tehadap Disiplin Tenaga kependidikan di SMP PGRI 20 Jakarta	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu $r=0,389$ berarti menunjukan bahwa adanya hubungan yang positif dan rendah antara absensi fingerprint terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru di SMP

			PGRI 20 Jakarta. Hal ini memberikan indikasi bahwa absen finegrprint berpengaruh terhadap kedispinan
--	--	--	--

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.5 Model Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis 1 : Kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat dengan adanya penerapan absen fingerprint di SMP Negeri 31 Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu deskriptif, format verifikasi dan format grounded research. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kualitatif model deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi. Selanjutnya peneliti akan memberikan gambaran secara cermat dan apa adanya tentang fenomena yang terjadi mengenai penerapan absensi fingerprint dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 31 Palembang yang berlokasi di Jalan Demak Kelurahan Tuan Kentang Kecamatan Jakabaring Palembang.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek (orang, kejadian, sesuatu) yang mempunyai karakteristik tertentu baik yang konkret (tangible) maupun yang abstrak (untangible) (Puspowarsito, 2008:92). Populasi penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Puspowarsito, 2008:92). Sampel dalam Penelitian ini diambil berdasarkan proporsi yaitu keseluruhan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 31 Palembang yang seluruhnya berjumlah 12 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja tenaga kependidikan (Variabel Y)
2. penerapan absensi fingerprint (Variabel X)

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010:203) menyatakan instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dqlqm mengumpulkan data agar pekerjaanya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah di olah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan melaui wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tujuh belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta

N. Lisnur Solihah. 2020. Upaya Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Penerapan Absensi Finger Print Di SMP Negeri 1 Cilparay Kabupaten Bandung

Ahfas, Cut Zahri Harun. 2018. Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Implementasi Absensi Sidik Jari

Ferry Kartawijaya. 2018. Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Tenaga kependidikan di SMP PGRI 20 Jakarta

**EVALUASI TINGKAT KEPUASAN TARUNAI
TERHADAP PELAYANAN DIKLAT PEMBENTUKAN
POLITEKNIK TRANSPORTASI SUNGAI DANAU DAN
PENYEBERANGAN PALEMBANG**

PROPOSAL TESIS

Oleh :

**MUHAMMAD TAUFIQURRAHMAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
202510026**

**PROGRAM PASCA SARJANA
POGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2021**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	3
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Susunan dan Struktur Tesis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Pustaka.....	6
2.1.2 Kepuasan Mahasiswa	6
2.1.2 Harapan Mahasiswa Sebagai Pelanggan Pendidikan	7
2.1.3 Indikator Kepuasan Mahasiswa	8
2.1.4 Kompetensi Dosen.....	9
2.1.5 Pelayanan Karyawan	10
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Berpikir.....	13
2.4 Hipotesis	14
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	16
3.1 Jenis Penelitian	16
3.2 Tempat dan Waktu Penelitan	16

3.3	Populasi dan Sampel	17
3.3.1	Populasi	17
3.3.2	Sampel.....	17
3.4	Definisi Operasional Variabel	18
3.5	Instrumen Penelitian.....	19
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.7	Teknik Analisis Data.....	57
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	57
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.7.2	Uji Hipotesis	60
DAFTAR RUJUKAN.....		60
KUISIONER		64

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.2.1. Penyajian Rangkuman Terdahulu.....	45
3.6. <i>Skala Likert</i>	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3.1. Kerangka Berpikir.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

.Politeknik Transportasi SDP Palembang merupakan Pendidikan tinggi yang berada di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan dan pelatihan teknis fungsional dan manajemen di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, angkutan sungai, danau dan penyeberangan serta perkeretaapian sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM nomor 62 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Transportasi SDP Palembang.

Dalam Rangka mewujudkan visi dan menjalankan misi tugas dan fungsi politeknik Transportasi SDP Palembang, diperlukan acuan kriteria minimal berbagai aspek yang terkait dengan pelayanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 162 Tahun 2015 Tentang Standar Pelayanan Minimal Pada Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang, standar pelayanan minimal dituntut untuk

memberikan Pendidikan yang berkualitas meliputi persyaratan pelayanan, system mekanisme dan procedure, jangka waktu penyelesaian, biaya/tarif, produk pelayanan, sarana, prasarana dan/atau fasilitas, kompetensi pelaksana, pengawasan internal, penanganan pengaduan saran dan masukan, jumlah pelaksanaan, jaminan pelaksanaan serta evaluasi kinerja pelayanan,

Pelayanan memiliki indikator dalam pencapaiannya meliputi mutu lulusan yang berkualitas, ketepatan waktu, pembiayaan yang terjangkau oleh masyarakat luas, ketersediaan pelayanan dan kepuasan tanpa meninggalkan aspek legalitas pelaksanaannya dan mengedepankan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Selain standar yang telah ditetapkan oleh untuk meningkatkan mutu atau kualitas Pendidikan di Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang, peningkatan kualitas Pendidikan dapat dilakukan melalui kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi akan mempengaruhi loyalitas taruna/l. Bahkan taruna/l akan merekomendasikan kepada orang lain untuk belajar di perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut untuk melihat kualitas kepuasan taruna/l terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh

Poltektrans SDP Palembang dilihat atau diukur dari kinerja yang telah dilakukan dengan tingkat harapan yang diinginkan pelanggan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara harapan dan kinerja maka kualitas layanan semakin baik sehingga taruna/l semakin puas akan pelayanan yang telah diberikan.

Poltektrans SDP Palembang pada tahun 2018 beralih status menjadi Badan Layanan Umum dimana pendanaan anggaran tidak sepenuhnya dibebankan pada APBN melainkan berdasarkan pendapatan yang didapatkan oleh Poltektrans SDP Palembang dari masyarakat umum ataupun lainnya, salah satu sumber pendapatan Poltektrans SDP Palembang berasal dari pelayanan pada diklat pembentukan, maka diperlukannya upaya peningkatan jumlah taruna/l diklat pembentukan Poltektrans SDP Palembang, oleh karena itu peneliti melakukan evaluasi kinerja pada diklat pembentukan melalui kualitas pelayanan yang telah diberikan oleh Poltektrans SDP Palembang

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk memfokuskan hasil dari suatu penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden penelitian dari diklat pembentukan Poltektrans SDP Palembang, meliputi Prodi MTPD, Nautika dan Teknik

2. Pelayanan Pendidikan pada Diklat Pembentukan Poltektrans SDP Palembang

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kepuasan taruna/l terhadap kinerja layanan Poltektrans SDP Palembang?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kepuasan taruna/l terhadap pelayanan yang diberikan oleh Poltektrans SDP Palembang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan taruna/l terhadap kinerja Poltektrans SDP Palembang
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan taruna/l terhadap kinerja Poltektrans SDP Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

1.2 Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pelayanan.

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu: kajian pustaka tentang kepuasan mahasiswa, harapan mahasiswa sebagai pelanggan Pendidikan, indikator kepuasan mahasiswa, kompetensi dosen, pelayanan karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, dan hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Mahasiswa

Kata kepuasan (*satisfaction*) berasal dari bahasa Latin “*satis*” (artinya cukup baik, memadai) dan “*facio*” (melakukan atau membuat). Kepuasan bisa diartikan sebagai “upaya pemenuhan sesuatu” atau “membuat sesuatu memadai” (Tjiptono dalam Sarjono, 2007). Kepuasan asal katanya adalah puas yang berarti merasa senang, lega, kenyang, dan sebagainya karena sudah merasai secukup-cukupnya atau sudah terpenuhi hasrat hatinya (Suharno dan Retnoningsih, 2012:393).

Terdapat tiga kata yang bisa mengacu pada istilah service, yakni jasa, layanan, dan servis. Sebagai jasa, service umumnya mencerminkan produk tidak berwujud fisik (intangible) atau sektor industri spesifik, seperti pendidikan, kesehatan, telekomunikasi, transportasi, asuransi, perbankan, perhotelan, konstruksi dan lainnya. Sebagai layanan, istilah service menyiratkan segala sesuatu yang dilakukan pihak tertentu (individu maupun kelompok) kepada pihak lain (individu maupun kelompok). Salah satu contohnya adalah layanan pelanggan

(customer service). Sedangkan kata servis lebih mengacu pada konteks reparasi, misalnya servis sepeda motor atau peralatan elektronik (Arief, 2007).

Kartajaya (2006) menjelaskan kualitas sebagai tingkat service (jasa/layanan) yang diterima oleh konsumen adalah sama (satisfied) atau melebihi (delighted) dari ekspektasi yang diharapkan konsumen. Kualitas jasa berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Kualitas juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan ke arah perbaikan terus menerus. Hal ini dikenal dengan istilah Q MATCH (Quality-meets Agreed Terms and Changes) (Gaspersz, 2011).

2.1.2 Harapan Mahasiswa sebagai Pelanggan Pendidikan

Harapan-harapan yang diinginkan dalam proses pendidikan. Seperti pelayanan, fasilitas, kualitas dosen, dan kepemimpinan.

Dari harapan tersebut pastinya setiap mahasiswa memiliki persepsi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Ada yang berpresepsi dengan standar yang tinggi sehingga tidak dapat dipenuhi oleh lembaga, ada yang sedang dan ada juga yang rendah.

Sebagaimana Kotler (2009) menerangkan kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja produk atau jasa yang diterima terhadap yang diharapkan. Jika kinerja berada di bawah harapan, pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan, pelanggan amat puas atau senang.

2.1.3 Indikator Kepuasan Mahasiswa

Menurut Berry dan Parasuraman (dalam Alma, 2005) terdapat lima indikator kepuasan mahasiswa dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, yaitu:

1. Keandalan, berhubungan dengan kebijakan pimpinan, kompetensi dosen dan pelayanan karyawan dalam memberikan pelayanan yang bermutu dengan yang dijanjikan, konsisten, yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mahasiswa.
2. Daya tanggap, kesediaan personil/pegawai sekolah untuk mendengarkan dan mengatasi keluhan mahasiswa/siswa yang berhubungan dengan masalah kuliah yang menyangkut masalah-masalah sekolah.
3. Kepastian, yaitu suatu keadaan di mana lembaga/sekolah memberikan jaminan kepastian layanan kepada mahasiswa yang tidak terlepas dari

kemampuan personil lembaga/sekolah, terutama pimpinan, dosen dan karyawan untuk menimbulkan keyakinan dan kepercayaan terhadap janji-janji sekolah terhadap mahasiswa, disamping layanan-layanan lainnya.

4. Empati, merupakan keadaan mental yang membuat seseorang merasa dirinya di keadaan orang lain. Dengan demikian bentuk empati lembaga/sekolah terhadap kebutuhan mahasiswa adalah adanya pemahaman personil lembaga/terhadap kebutuhan mahasiswa dan berupaya kearah pencapaiannya.
5. Berwujud, dalam dunia pendidikan berhubungan dengan aspek fisik sekolah yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar, meliputi; bangunan, kebersihan lingkungan, taman, laboratorium, perpustakaan dan lainya (Sopiatin, 2010).

Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan kecewa. Bila kinerja sesuai harapan, pelanggan akan puas. Sedangkan bila kinerja melebihi harapan pelanggan akan sangat puas. Harapan pelanggan akan dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji dan informasi saingannya. Untuk menciptakan kepuasan pelanggan, perguruan tinggi harus menciptakan dan mengelola suatu sistem untuk memperoleh pelanggan

yang lebih banyak dan kemampuan untuk mempertahankan kuantitas pelanggan (Supranto, 2011:234).

2.1.4 Kompetensi Dosen

Menurut Saputra dan Suwandi sebagaimana yang dikutip oleh Hamzah (2008) dosen memiliki indikator kompetensi sebagai berikut:

- a. Kemampuan membuat rencana pembelajaran meliputi:
 1. Merencanakan pengorganisasian bahan ajar.
 2. Merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar
 3. Merencanakan pengelolaan kelas
 4. Merencanakan penggunaan media dan sumber belajar
 5. Merencanakan penilaian prestasi mahasiswa untuk kepentingan pembelajaran.
- b. Kemampuan dalam praktik mengajar, terdiri dari:
 1. Penggunaan metode dan bahan latihan sesuai dengan tujuan mengajar.
 2. Berkomunikasi dengan siswa
 3. Mendemonstrasikan hasanah metode mengajar
 4. Mendorong dan menggalakan keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran.
 5. Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya.

6. Mengorganisasi waktu, ruang, bahan, dan perlengkapan pembelajaran
7. Melaksanakan evaluasi pencapaian siswa dalam proses pembelajaran.

2.1.5 Pelayanan Karyawan

Pelayanan adalah suatu tindakan/ kinerja, penampilan yang salah satu bagian dapat ditawarkan kepada yang lain yang pada dasarnya tidak dapat dirasa dan tidak menghasilkan sesuatu apa yang dimiliki. Hal ini merupakan hasil yang tidak mungkin dihubungkan dengan hasil fisik (Kotler dalam Sarjono, 2007).

Menurut Martensen dan Gronholdt (dalam Nugroho dkk., 2005) untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan organisasi kerja, diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik pada semua tingkatan manajemen organisasi.

Jadi, pelayanan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perguruan tinggi untuk memberikan *service* kepada mahasiswa sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Parasuraman dkk. (dalam Noermijati, 2010) mengatakan bahwa dalam jasa memiliki lima dimensi kualitas pelayanan yaitu; *tangible* (bukti fisik), *reliable* (kehandalan), *responsiveness* (daya tanggap), *assurance*

(jaminan) dan *emphaty* (empati). Kelima dimensi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Tangible* (bukti fisik) ini berarti bahwa mahasiswa menghendaki adanya bukti yang dapat ditunjukkan oleh karyawan yang dapat memuaskan mahasiswa seperti hal yang menyangkut ketepatan waktu, kemudahan, keramahan, dan interaksinya dengan mahasiswa.
- 2) *Reliable* (kehandalan) dalam artian karyawan yang handal dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi hak mahasiswa.
- 3) *Responsiveness* (daya tanggap) berarti karyawan harus memiliki daya tanggap terhadap keluhan dan kebutuhan mahasiswa. Baik yang itu yang berkaitan dengan administrasi maupun hal lain yang menyangkut segala kebutuhannya.
- 4) *Assurance* (jaminan) dalam artian karyawan harus memiliki pengetahuan, kompetensi, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya, bebas dari bahaya, resiko, atau keragu-raguan. Jaminan terhadap hal-hal tersebut akan ditunjukkan lewat interaksi mahasiswa dengan pimpinan, dosen dan karyawan dalam lingkup akademis.
- 5) *Empathy* (empati) yaitu meliputi kemudahan bagi mahasiswa dalam menjalin relasi, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan pemahaman kepada karyawan atas kebutuhan individu para mahasiswa.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haris Sinurat dan Dede Purwana (2020) dengan judul penelitiannya Evaluasi Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan STIE MAJI menunjukkan mahasiswa cukup puas dengan pelayanan yang diberikan oleh STIE MAJI. Indikator kepuasan yang perlu diperhatikan atau ditingkatkan oleh STIE MAJI adalah waktu pelayanan administrasi, ketanggapan dosen dalam memecahkan masalah mahasiswa, kerahasiaan informasi akademik, kesediaan diskusi dengan dosen, adanya perhatian dosen, dan penampilan pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Farliana Sutariah (2017) dengan judul penelitiannya Evaluasi Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Lembaga Pendidikan tinggi ABC Di Cikarang menyimpulkan bahwa Semakin ketatnya persaingan dengan perguruan tinggi yang membuka program studi sejenis baik di negeri maupun swasta meningkatkan urgensi evaluasi dan perbaikan mutu penyelenggaraan pendidikan dalam pelayannya kepada mahasiswa. Karena itu perlu diadakan evaluasi kualitas pelayanan pendidikan secara berkala.

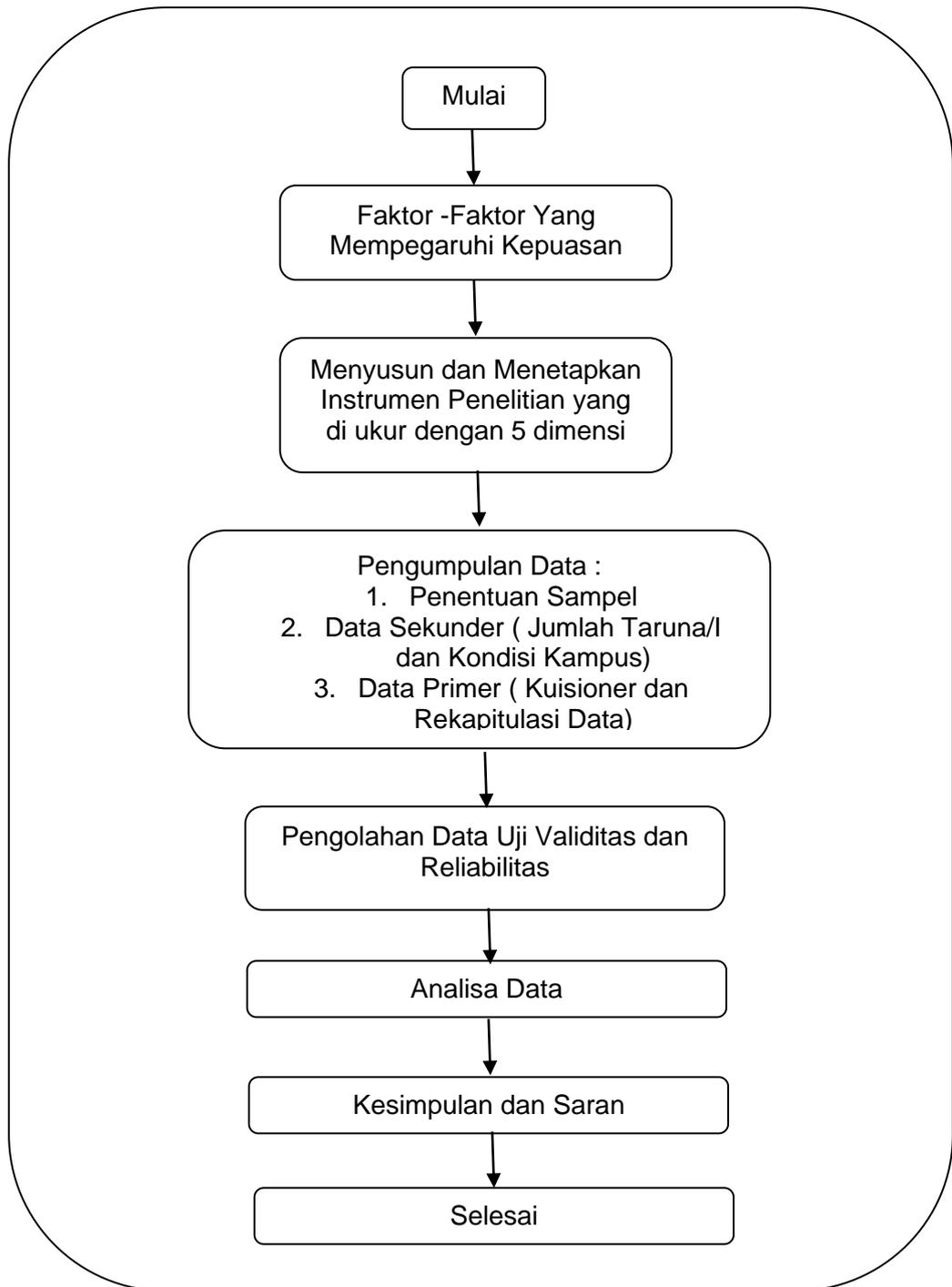
Nurjannah, Nurhaliza dan Eka Irmawati (2020) dengan judul penelitiannya Evaluasi Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAI Muhammadiyah Sinjai menunjukkan bahwa pelayanan Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAI Muhammadiyah Sinjai sudah memuaskan dengan nilai indeks rata-rata sebesar 3,78. Hasil kepuasan ini berarti menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh subbag pendidikan secara umum sudah baik. Ratarata kepuasan berdasarkan aspek menunjukkan bahwa semua sudah puas. Aspek tertinggi adalah aspek assurance sebesar 4,04 dan terendah aspek tangibles sebesar 3,29. Perolehan skor menunjukkan bahwa kepuasan tertinggi diraih oleh mahasiswa Tadris Matematika sedangkan terendah mahasiswa Pendidikan Bahasa Arab. Kondisi ini bisa jadi dipengaruhi oleh pengalaman dan intensitas dalam hal pelayanan. Pengalaman bisa dibentuk selama mahasiswa tersebut mengikuti perkuliahan.

Dari hasil analisis di atas dapat di berikan saran untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa ada beberapa hal yang harus diperhatikan terutama aspek tangibles, dimana aspek ini memiliki nilai indeks rata-rata paling rendah pada semua program studi. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain: kebersihan ruang perkuliahan, kebersihan toilet, dan

kelengkapan koleksi referensi di perpustakaan, serta keramahan staff dan dosen

2.3 Kerangka Berpikir

Kepuasan taruna/l terhadap pelayanan yang telah diberikan Poltektrans SDP Palembang dapat dilihat dari hasil penelitian yang akan dilakukan, Adapun kerangka berpikir dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2013, hlm. 89) mengungkapkan bahwa "hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dikatakan sementara karena pada dasarnya jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pelayanan Poltektrans SDP Palembang terhadap kepuasan taruna/l diklat pembentukan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deksriptip, Secara umum, penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Sehingga metode penelitian ini satu ini focus utamanya adalah menjelaskan objek penelitian. Sehingga menjawab apa peristiwa atau fenomena yang terjadi.

Sukmadinata (2006) menjelaskan bahwa definisi dari penelitian dengan metode deskriptif adalah karakteristik penelitian yang mengungkapkan secara spesifik berbagai fenomena sosial dan alam yang ada di dalam kehidupan masyarakat. informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner (sebagai instrumen penelitian), yaitu daltar pertanyaan yang terstruktur. Pada kuisisioner yang dirancang terdapat variabel penelitian yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pelayanan Diklat Pembentukan di Poltektrans SDP Palembang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah taruna/l dari prodi MTPD, Nautika dan Teknika Poltektrans SDP Palembang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Peneliti dapat menggunakan rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam populasi penelitian. Adapun rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen Toleransi Kesalahan

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4.1 Indikator Kepuasan Taruna/i

No	Dimensi	Indikator
1	Reliability (kepercayaan atau kehandalan)	1. Pegawai Tepat Waktu 2. Dosen Tepat 3. Waktu Administrasi 4. Akademis 5. Kejelasan Informasi
2	Responsiveness (daya tanggap)	6. Pelayanan Pegawai Cepat 7. Pegawai Tanggap 8. Dosen Mudah dihubungi 9. Dosen Tanggap 10. Selalu ada setiap dibutuhkan
3	Assurance (keyakinan)	11. Jaminan Masa Depan 12. Kerahasiaan Informasi Akademik 13. Kurikulum Sesuai Kompetensi Pegawai 14. Harapan Kompetensi Dosen
4	Emphaty (perhatian)	15. Perhatian Pegawai 16. Pegawai memahami Mahasiswa 17. Dosen memahami Mahasiswa 18. Kesiediaan Diskusi dengan Dosen 19. Perhatian Dosen 20. pelayanan Dijanjikan 21. Pegawai perhatian kepada mahasiswa 22. Dosen siap membantu 23. Pegawai siap membantu 24. Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa
5	Tangibles (bukti langsung)	25. Fasilitas pendukung 26. Penampilan Dosen 27. Penampilan Pegawai 28. Parkir Kendaraan 29. Keraturan TU 30. Kamar Mandi

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi dan angket

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada responden untuk dijawab. Setiap pernyataan akan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Cukup (C), Baik (B), Sangat Baik (SB).

Tabel 3.6.1 Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Rendah	1
2	Rendah	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

2. Studi Kepustakaan .

Studi pustaka bertujuan untuk memperoleh landasan teori dan definisi-definisi yang digunakan dalam analisis kasus. Teori-teori tersebut diperoleh dari literatur-literatur, majalah ilmiah maupun tulisan-tulisan lainnya yang banyak berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan seberapa besar tingkat kepuasan yang dirasakan mahasiswa pada setiap permasalahan yang sudah diidentifikasi. Hasil

penelitian berupa persentase angka pada kelima dimensi kepuasan layanan. Secara kuantitatif setiap bukti dan indikator yang tercantum dalam instrumen penelitian yang berupa angka akan dijabarkan lebih rinci. Pendeskripsian item bukti instrumen dilakukan berdasar acuan perolehan presentase angka pada setiap indikator yang diteliti.

3.7.1 Analisa Tingkat Kesesuaian Kepuasan Taruna/i

Penentuan kualitas pelayanan dari sisi mahasiswa sebagai pengguna layanan kampus ditentukan berdasarkan nilai skor kenyataan atas pelayanan yang dirasakan mahasiswa dibandingkan dengan skor harapan dalam bentuk persentase kesesuaian

3.7.2 Analisa Beda Kenyataan dan Harapan

Sebagaimana Kotler (2009) menerangkan kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja produk atau jasa yang diterima terhadap yang diharapkan. Jika kinerja berada di bawah harapan, pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan, pelanggan amat puas atau senang.

3.7.3 Importance – Performance Analysis

analisa dengan Importance Performance Analysis menggunakan software SPSS 20, diidentifikasi prioritas yang akan membantu dalam proses peningkatan mutu pelayanan. Leebov (1993) menyatakan makna dari kuadran- kuadran tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kuadran I

Ini adalah wilayah yang memuat faktor-faktor yang memiliki nilai harapan tinggi dari sudut pandang pelanggan tetapi pada kenyataannya kenyataan yang diperoleh masih sangat rendah. Variabel-variabel masuk dalam kuadran ini harus ditingkatkan dengan cara perusahaan tetap berkonsentrasi pada kuadran ini. Pada kuadran ini terdapat enam atribut.

2) Kuadran II

Ini adalah wilayah yang memuat faktor-faktor yang memiliki nilai harapan tinggi dari sudut pandang pelanggan dan dalam kenyataan pelanggan, pelayanan yang didapat sudah sesuai dengan yang diharapkan. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini harus tetap dipertahankan, karena variabel ini yang menjadikan produk tersebut memiliki keunggulan di mata pelanggan. Pada kuadran ini terdapat enam atribut.

3) Kuadran III

Dalam wilayah ini, pelanggan tidak memiliki harapan tinggi terhadap faktor-faktor yang ada. Kenyataan atas kualitas pelayanan yang didapat pelanggan pun biasa saja atau tidak terlalu istimewa. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini memiliki pengaruh kecil terhadap manfaat yang dirasakan oleh pelanggan. Pada kuadran ini terdapat lima atribut.

4) Kuadran IV

Dalam wilayah ini, pelanggan tidak memiliki harapan tinggi terhadap faktor-faktor yang ada. Akan tetapi, dalam pelayanan yang diterima pelanggan, nilai kenyataannya tinggi, sehingga dirasakan terlalu berlebihan. Variabel -variabel yang termasuk dalam kuadran ini dapat dipertimbangkan untuk dikurangi, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya. Ada 5 atribut yang menempati kuadran IV ini. Berikut adalah gambar matriks importance performance analysisnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2007). Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan, Bagaimana Mengelola Kualitas Pelayanan Agar Memuaskan Pelanggan. Malang : Banyumedia.
- Arikunto, S., 2010,Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gaspersz, V. (2011).Total Quality Management. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kotler, P. (2000). Manajemen Pemasaran. Jakarta : Indeks.
- Kotler, P., & Keller, B. (2009). Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian. Jakarta : Erlangga.
- Leebov, W. (2003). The Health Care Manager's Guide to Continuous Quality Improvement. London: iUniverse.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., dan Berry, L.(2008). Delivering Quality Service. Canada:The Free Press.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 62 Tahun
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung.



PRODUKTIVITAS KINERJA PELAKSANAAN WFH (*WORK FROM HOME*)
DAN WFO (*WORK FROM OFFICE*) DIMASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP
MENINGKATNYA REALISASI EFFORT PENERIMAAN PAJAK DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK MADYA PALEMBANG

PROPOSAL TESIS

OLEH :

MURNI ARSELA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

NIM (202510045)

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
	1.2 Batasan Masalah	3
	1.3 Rumusan Masalah	3
	1.4 Tujuan Penelitian	4
	1.5 Manfaat Penelitian	4
	1.6 Susunan dan Struktur Tesis	4
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1.Konsep WFH (Work From Home) ASN pada Pandemic Covid-19	6
	2.1.1 Peraturan WFH (Work From Home) ASN pada Pandemic Covid-19	7
	2.2 Peraturan WFO (Work From office) ASN pada Pandemic Covid-19	8
	2.3 Penerimaan Pajak	10
	2.3.1 Pemenuhan Kewajiban Perpajakan	11
	2.4 Penelitian Terdahulu	11
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
	3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	16
	3.2 Narasumber (<i>Informan</i>)	16
	3.3 Instrumen Penelitian	17
	3.4 Metode Pengumpulan Data	17
	3.5 Teknik Analisis Data	17
	DAFTAR PUSTAKA	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Berbagai berita dan kejadian mengenai Wabah *corona virus disease-2019* (covid-19) menjadi berita utama di berbagai negara pada 2 tahun terakhir ini, sampai saat ini penyebaran wabah yang pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada Desember lalu belum dapat diatasi. Dilansir dari laman resmi Kementerian Kesehatan, wabah covid-19 ini telah menyebar luas ke-41 negara di berbagai belahan dunia. Berdasarkan lapoandari kementerian kesehatan korban terinfeksi mencapai 3,95 juta yang ada di indonesia kemudian terdapat korban yang meninggal terus bertambah hingga mencapai 124 ribu orang.

Kemudian mengenai kabar seluruh dunia untuk wabah covid-19 ini telah mencapai 210jt kasus , dan 4.41 juta orang yang telah meninggal dunia pandemi covid belum berakhir, maka dari itu sesuai anjuran *World Health Ogranization* (WHO) banyak negara mulai menerapkan protokol covid-19 yang telah dibuat, diantaranya adalah mencuci tangan, tidak berkumpul dikeramaian atau melakukan pertemuan di manapun, membatasi diri untuk tidak keluar rumah, menjaga jarak aman, bahkan dilakukan langkah isolasi seperti isolasi mandiri perorangan, kelompok masyarakat, bahkan seluruh penduduk kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*).

Penerapan skema bekerja baik sektor pemerintah maupun swasta dari rumah juga merupakan penerapan yang dilakukan (*Working from Home/WFH*). Sutrisna (2009) dalam Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas adalah merupakan keterkaitan antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan SDM atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang hasil kegiatan. Produktivitas menjadi sesuatu yang krusial karena menumbuhkan harapan untuk ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan secara efisien.³ Juga menuliskan dalam penelitiannya bahwa produktivitas tenaga kerja di dalamnya menjadi salah faktor perkembangan organisasi salah satunya adalah institusi pendidikan. Pengelolaan SDM harus dilakukan di suatu institusi pendidikan termasuk para dosen berbagai tingkatan jabatan akademi. Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan akibat aturan tersebut, salah satunya adalah produktivitas dosen yang dapat menurun akibat sulitnya pengawasan secara langsung dari institusi setempat.

Kebijakan yang diberlakukan secara mendadak ini tentu saja menjadi tantangan bagi ASN dalam pelaksanaannya. Dibutuhkan kesiapan sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan ini. Bagaimanapun, implementasi WFH pada ASN bukanlah disebabkan karena budaya kerja fleksibel yang tertanam sejak awal di instansi pemerintah, namun lebih dikarenakan adanya tuntutan pencegahan penyebaran Covid-19. Disamping itu, budaya kerja baru bagi ASN ini dipastikan memberikan dampak positif dan negatif baik untuk instansi maupun bagi pegawai. Lalu, bagaimana jika pada akhirnya pandemi Covid-19 ini berakhir? Akankah ASN terus menerapkan fleksibilitas kerja dengan sistem WFH-WFO? Ataukah kembali kepada budaya kerja konvensional dimana bekerja berarti pegawai hadir secara fisik dan melakukan pekerjaan di kantor.

Direktorat Jenderal Pajak sebagai instansi pemerintah yang bertugas mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk pajak dibebani dengan target yaitu mengoptimalisasikan penerimaan negara dari sektor perpajakan. Pajak bagi suatu negara bukan hanya berfungsi sebagai sumber penerimaan tapi dapat berupa kebijaksanaan yang mengatur jalannya perekonomian. Dengan pajak pemerintah dapat mengatur alokasi sumber-sumber ekonomi dan lainnya. Selain itu pajak juga merupakan salah satu sumber utama penerimaan pemerintahan dalam membiayai pembangunan nasional.

Kebijakan fiskal *countercyclical* yang diterapkan pemerintah dalam masa pandemi ini membutuhkan dukungan pendapatan negara yang optimal. Penerimaan pajak, di luar penerimaan cukai, bea masuk dan bea keluar, masih menjadi tumpuan utama pendapatan negara dengan kontribusi berkisar 41,3% dari total Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Di dalam Nota Keuangan APBN 2021, disebutkan bahwa di tengah ketidakpastian akibat pandemi Covid-19, dukungan terhadap dunia usaha mutlak diperlukan untuk memitigasi dampak ekonomi yang timbul dan mendorong percepatan pemulihan ekonomi nasional dengan begitu setiap kantor pelayannya pajak memiliki target dan realisasi mengenai penerimaan pajak yang dibebankan dari negara untuk masing-masing kantor pelayanan pajak.

Dengan mendasari hal tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Produktifitas Kinerja Pelaksanaan WFH (*Work From Home*) dan WFO (Work From Office) Dimasa Pandemic Covid-19 Terhadap Meningkatnya Realisasi Effort Penerimaan Pajak di KPP Madya Palembang.**

1.2 Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Luas lingkup meliputi informasi jadwal pelaksanaan WFH (Work From Home) yang diatur dengan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang
2. Luas lingkup meliputi informasi jadwal pelaksanaan WFO (Work From Office) diatur dengan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang
3. Jumlah realisasi penerimaan pajak yang diusulkan dan ditargetkan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang
4. Informasi yang disajikan : Peraturan WFO dan WFH selama Pandemic yang di buat oleh Direktorat Jenderal Pajak , Informasi Target Usulan Realisasi yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat produktifitas kinerja pelaksanaa jadwal WFO di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang selama pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana tingkat produktifitas kinerja pelaksanaa jadwal WFH di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang selama pandemi covid-19?
3. Bagaimana Realisasi Target Penerimaan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang ?
4. Apakah dengan Peraturan Jadwal WFO dan WFH berdampak positif atau negatif dengan realisasi target yang telah di usulkan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan adanya peraturan pembatasan bekerja wfo dan wfh pada saat pademi covid-19 ini yang ada target realisasi yang terus meningkat setiap tahunnya , apakah berdampak produktif atau tidak produktif .

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti dapat mengetahui tingkat produktivitas terhadap penerapan WFO dan WFH dengan meningkatnya realisasi penerimaan pajak
2. Dapat membantu dan mendapatkan solusi dengan penerapan waktu dalam bekerja selam pandemi covid-19

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur peneliti tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan pembahasan selama proses penelitian berlangsung hingga dicapai hasil sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan uraian tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah untuk tingkat produktivitas penerapan WFO dan WFH dengan meningkatnya realisasi penerimaan pajak setiap tahunnya.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Konsep WFH (Work From Home) ASN pada Pandemic Covid-19

Konsep dasar bekerja dari rumah sudah terjadi pada abad pertengahan. Sebuah ny memiliki rumah panjang dihuni para petani dan peternak. Rumah ini di desain sedemikian rupa untuk memproduksi berbagai jenis tekstil dan susu, penjagalan dan penyamakan. Bahkan para pedagang berjualan dirumah ini (Reynolds, 2017).

Perkembangan bekerja dari rumah mulai berubah seiring perkembangan pengetahuan dan teknologi. Antara tahun 1981 dan 1998, telah terjadi peningkatan kualitas Work From Home (WFH) terutama di Inggris yang memungkinkan pemberian keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen hidup bagi mereka yang melakukannya (Brysol et al., 2000; DTI 2001a, 2002, Duncan, 2000). Bahkan pemerintah Inggris pernah merevisi Undang – undang Ketenagakerjaan tahun 1999 sebagai salah satu upaya pemerintah untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan komitmen kehidupan lain dari seseorang dengan cara bekerja dari rumah (DTI, 2000a).

Dengan situasi dunia saat ini, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mengumumkan tentang pandemi virus COVID – 19 di seluruh dunia. Presiden Indonesia, Joko Widodo dalam pidatonya mengintruksikan masyarakat Indonesia untuk mengurangi kegiatan di luar rumah yang tidak penting.

Termasuk menerapkan sistem kerja Work From Home (WFH) dan sekolah serta kuliah secara online. Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini.

Instruksi ini khususnya untuk Aparatur Sipil Negara, yang telah ditindak lanjuti oleh Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID – 19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Yang isinya, ASN dapat bekerja dirumah atau tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. Tujuan utama dikeluarkannya Surat Edaran tersebut adalah:

1. Mencegah dan meminimalisir penyebaran, serta mengurangi risiko COVID – 19 di lingkungan instansi pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
2. Memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing – masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing – masing unit organisasi pada instansi pemerintah.
3. Memastikan pelaksanaan pelayanan publik di instansi pemerintah tetap berjalan efektif.

2.1.1 Peraturan WFH (Work From Home) ASN pada Pandemic Covid-19

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo telah menerbitkan Surat Edaran (SE) yang mengatur penyesuaian jam kerja ASN. Kebijakan tersebut tertuang dalam SE Menteri PANRB No. 16 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

Pada Masa Pandemi COVID-19. Dalam aturan baru tersebut, 100 persen ASN pada sektor non-esensial di wilayah Jawa dan Bali harus melaksanakan kerja dari rumah atau *working from home* (WFH).

Sedangkan ASN yang bertugas di sektor esensial harus menjalani kerja di kantor (WFO) sebanyak 50 persen. Sementara ASN yang bertugas di sektor kritikal melaksanakan WFO sebanyak seratus persen. Sedangkan jam kerja ASN di wilayah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua yang berada di wilayah level 4, mengacu pada sistem kerja di wilayah Jawa dan Bali. Ketentuan ini mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 25/2021. Lebih lanjut, ASN pada instansi pemerintah di wilayah PPKM level 3, 2, dan 1 di luar Jawa dan Bali melaksanakan tugas kedinasan di kantor dan WFH. ASN di wilayah PPKM level 3 di luar Jawa dan Bali melaksanakan WFO sebesar 25 persen.

2.2 Peraturan WFO (Work From office) ASN pada Pandemic Covid-19

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di beberapa daerah di Jawa dan Bali. Salah satu yang diatur dalam kebijakan itu adalah tentang sistem kerja di kantor (*work from office*/WFO) sebesar 25% mulai 11 hingga 25 Januari 2021. Pemberlakuan pembatasan WFO 25% itu juga berlaku bagi pegawai aparatur sipil negara (ASN) di daerah-daerah yang memberlakukan PPKM di Jawa dan Bali. Berikut poin-poin penjelasan terkait pembatasan kerja ASN.

Melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 67 Tahun 2020 tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi meminta agar Pejabat Pembina Kepegawaian mengatur jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor (WFO) maupun di rumah (WFH), dengan memperhatikan risiko penyebaran Covid-19 di wilayahnya, yang dikutip sebagai berikut:

1. Bagi instansi pemerintah yang berada pada zona kabupaten/kota berkategori tidak terdampak/tidak ada kasus, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengatur jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor paling banyak 100%.
2. Bagi instansi pemerintah yang berada pada zona kabupaten/kota berkategori risiko rendah, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengatur jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor paling banyak 75% pada unit kerja instansi yang bersangkutan.
3. Bagi instansi pemerintah yang berada pada zona kabupaten/kota berkategori risiko sedang, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengatur jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor paling banyak 50% pada unit kerja instansi yang bersangkutan.
4. Bagi instansi pemerintah yang berada pada zona kabupaten/kota berkategori risiko tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengatur jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor paling banyak 25% pada unit kerja instansi yang bersangkutan.

2.3 Penerimaan Pajak

Sesuai dengan cara pembayaran dalam sistem keuangan negara, masyarakat atau wajib pajak membayar pajak melalui tempat pembayaran yaitu di bank persepsi (bank umum yang telah ditunjuk oleh kementerian keuangan) dan kantor pos yang tersebar di tanah air. Pembayaran tersebut secara sistem atau online akan masuk ke kas negara melalui program Modul Penerimaan Negara (MPN) yang dikelola Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, Kementerian Keuangan (Pandiangan, 2014). Pajak dan pungutan lain yang sifatnya memaksa dipungut berdasarkan Undang-undang, hal ini sesuai dengan amanat dari pasal 23A Undang-undang dasar tahun 1945, hal ini menjadi dasar hukum tertinggi pemungutan pajak di Indonesia. Sebagai pelaksanaan aturan untuk mengatur tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan yaitu dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1983, kemudian telah direvisi dengan undang-undang yang terakhir Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 5 Tahun 2008.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2017 menimbang bahwa sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 pasal 1 ayat 3 menyebutkan penerimaan perpajakan adalah semua penerimaan negara yang terdiri atas pendapatan pajak dalam negeri dan pendapatan pajak perdagangan internasional.

Pendapatan pajak dalam negeri disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia dengan Nomor 18 Tahun 2016 pasal 1 ayat 4 adalah semua penerimaan negara yang berasal dari pendapatan pajak penghasilan, pendapatan pajak pertambahan nilai dan jasa, pendapatan pajak penjualan atas barang mewah, pendapatan pajak bumi dan bangunan, pendapatan cukai dan pendapatan pajak lainnya.

Pendapatan pajak luar negeri disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia dengan Nomor 18 Tahun 2016 pasal 1 ayat 5 adalah semua penerimaan Negara yang berasal dari pendapatan bea masuk dan pendapatan bea keluar. Selain itu ada beberapa pengertian penerimaan pajak yang dikemukakan oleh para ahli yaitu menurut John Hutagaol (2007:325) dalam Lina Rahmawatin (2011), penerimaan pajak adalah sumber penerimaan yang dapat diperoleh secara terus-menerus dan dapat dikembangkan secara optimal sesuai kebutuhan pemerintah serta kondisi masyarakat.

2.3.1 Pemenuhan Kewajiban Perpajakan

Menurut Pandiangan (2014) dalam buku Administrasi Perpajakan menyebutkan ada 3 sistem dalam pemenuhan kewajiban perpajakan yaitu :

a. Self Assessment System

Sistem pemenuhan kewajiban perpajakan yang dimana wajib pajak melaksanakan sendiri kewajiban perpajakannya sesuai dengan data dan informasi yang ada padanya serta berdasarkan ketentuan perundang-undangan perpajakan yang berlaku.

b. Official Assessment System

Sistem Pemenuhan kewajiban perpajakan dimana wajib pajak melaksanakan kewajiban perpajakannya setelah adanya penetapan pajak dari otoritas perpajakan (kantor pajak).

c. WithHolding System

Sistem pemenuhan kewajiban perpajakan dimana pelaksana kewajiban perpajakan wajib pajak dilakukan oleh pihak lain (pihak ketiga) karena adanya transaksi antara wajib pajak dan pihak lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Rahmi Susanti, Dinda Tasya Amelia, Fina Damaiyana, Oryza Regina Bernadine Santoso (Fakultas Kesehatan Masyarakat,	Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman	Jumlah Pegawai , Jadwal Pegawai , Pekerjaan , Masa kerja , Pendidika n Terakhir	Desain penelitian ini adalah cross sectional yang berjenis kuantitatif. Jumlah populasi	Tidak ada perbedaan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan dan dosen pengajar Fakultas Kesehatan

	<p>Universitas Mulawarman, Samarinda, 2021)</p>	<p>di Masa Pandemi Covid-19</p>	<p>sebanyak 31 tenaga kependidikan dan dosen dengan teknik sampel yaitu total sampling. Analisis data yang digunakan ialah analisis univariat, bivariat dengan uji Wilcoxon Sign Rank Test dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.</p>	<p>Masyarakat Universitas Mulawarman pada saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) di masa pandemi</p>
--	---	---	--	--

2.	Diana Ma'rifah (2020)	Implementasi Work From Home:kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai	Peraturan, Jadwal WFO dan WFH	Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur, dengan sumber literatur berupa hasil-hasil penelitian dan kajian, peraturan perundang-undangan, artikel di media massa <i>online</i> dan <i>official website</i>	Bekerja dari rumah (WFH) sebagai sebuah konsep <i>flexible working</i> tidak serta merta meningkatkan produktivitas pegawai yang selanjutnya dapat berdampak pada produktivitas organisasi
3.	Anggreany Hustia (Universitas Muhammadiyah Palembang (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin	Data Produksi , Target Produksi,	Dalam penelitian ini digunakan metode analisis	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang

		<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</p>		<p>berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual</p>	<p>diteliti menggambarakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	---	--	---	--

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang dan waktu penelitian akan ditentukan kemudian.

3.2 Narasumber (Informan)

Yang menjadi narasumber dalam waktu penelitian ini adalah bagian kepegawaian yang berkaitan dengan jadwal dan peraturan untuk pegawai yang ditugaskan WFO dan WFH , kemudian Seksi Pengolahan Data yang menjadi pusat kompilasi target realisasi Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.

3.3 Instrumen Penelitian

Ibnu Hajar menjelaskan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang dipakai untuk mendapatkan informasi kuantitatif yang berisi variabel berkarakter dan objektif. Menurut Ibnu, data atau informasi yang dimaksud meliputi:

- a) Data kuantitatif yakni jenis data yang berkaitan dengan jumlah atau kuantitas yang berbentuk angka. Sehingga data hitung dan disimbolkan dalam bentuk ukuran-ukuran tertentu,
- b) Data kualitatif adalah jenis data yang berhubungan dengan nilai kualitas misalnya sangat baik, baik, sedang, baik, cukup, kurang, dan sebagainya,
- c) Data nominal, data ordinal, data interval atau rasio,
- d) data primer atau data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang didapat berupa angka yang dianalisis dengan statistik guna menjawab pernyataan atau hipotesis penelitian. Menurut Azwar (2004, h. 5). Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan pada data-data numerial yang diolah dengan metode statistik. Data dan angka didapatkan dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang ada pada penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diambil dari hasil penelitian kemudian di analisis. Data yang diperoleh diolah menggunakan metode statistika (SPSS) karena data yang dihasilkan berupa angka yang obyektif. Untuk menguji hipotesis penelitian ini, peneliti menggunakan teknik product moment oleh Carl Pearson yang digunakan untuk menguji hubungan penerapan produktivitas WFO dan WFH dengan realisasi yang terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mungkasa O. Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *J Perenc Pembang Indones J Dev Plan*. 2020;4(2):126–50.
- Simarmata RM. Pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *J Ekon Sos Hum*. 2020;02(01):73–82.
- Mulawarman SU. Daftar Rekapitulasi PNS Tenaga Pengajar Universitas Mulawarman. Unmul. 2020.
- Purwanto A. Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home (WFH)* Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *J Educ Psychol Couns*. 2020;2(1):1–12.
- BKN. (2020a). *SE Nomor 15/SE/VI/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan BKN*.
- KemenpanRB. (2020). *SE MenpanRB NO 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*.



**ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) PADA PROYEK KONSTRUKSI JALAN**

**(STUDY KASUS : PROYEK PENINGKATAN JALAN TALANG SUNGAI
LABI MENUJU TALANG BENDAR, KEC. SUNGAI KERUH, KAB. MUSI
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN)**

PROPOSAL TESIS

OLEH :

RATI UTAMI SARI, SE

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510028

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2021

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.	6
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi <i>Sahid Jogja Lifestyle City</i> di Kabupaten Sleman	9
2.1.2 Implementasi Manajemen Risiko Sistem Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) Pada Pembangunan <i>Flyover</i> Pegangsaan 2 Kelapa Gading Jakarta Utara.....	10
2.1.3 Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Gunawangsa Merr Surabaya	11
2.1.4 Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia	13
2.1.5 Keaslian Penelitian.....	18
BAB III LANDASAN TEORI.....	19
3.1 Proyeksi Konstruksi	19
3.2 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	20
3.2.1 Penerapan Kebijakan K3	21
3.2.2 Perlindungan Tenaga Kerja.....	23
3.2.3 Lingkungan Kerja.....	23
3.3 Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	24
3.3.1 Penetapan Kebijakan K3	24
3.3.2 Perencanaan K3.....	26
3.3.3 Pelaksanaan Perencanaan K3	27
3.3.4 Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3.....	29

3.3.5 Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3.....	30
3.4 Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	31
3.4.1 Tujuan Audit Pada Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	32
3.4.2 Manfaat Audit Pada Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	32
3.5. Pedoman Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	
3.5.1. Kriteria Audit SMK3	33
3.5.2. Penetapan Kriteria Audit Tiap Tingkat Pencapaian Penerapan SMK3	35
3.5.3. Ketentuan Penilaian Hasil Audit SMK3	36
3.5.3. Ketentuan Penilaian Hasil Audit SMK3	36
DAFTAR PUSTAKA	i

DAFTAR PUSTAKA

Broto, I. K. (2011). Identifikasi dan Penanganan Risiko K3 Pada Proyek Konstruksi Gedung. *Poli Teknologi Vol. 10, No.1*, 83-92.

Dipohusodo, I. (1996). *Manajemen Proyek & Konstruksi Jilid 1*. Yogyakarta: Kanisius.

Djoko, S. (2007). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Proyek (Project Safety & Health Management)*. Jakarta: Departmen Pekerjaan Umum.

Ervianto. (2005). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Andi.

Febyana Pangkey, G. Y. (2012). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEDIA ENGINEERING Vol. 2, No. 2*, 100-113.

Hakim, A. R. (2017). Implementasi Manajemen Risiko Sistem Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3l) pada Pembangunan Flyover Pegangsaan 2 Kelapa Gading Jakarta Utara. *Media Komunikasi Teknik Sipil, Vol 23*, 113-123.

Hariyono, F. S. (2017). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Sahid Jogja Lifestyle City di Kabupaten Sleman. 384-388.

ILO, I. L. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Keja di Lingkungan Kerja*. Jakarta: International Labour Office.

PARAMPARA, B. (2018, April). Media Komunikasi BPSDM Kementerian PUPR Edisi 08. *Safety COnstruction: Komitmen dan Konsistensi Terapkan SMK3*, hal. 1-35.

Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.

Sanjaya, et al. (2012). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem. *Jurna Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, VIII1- VIII9.

Sepang, B. A. (2013). Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado. *Jurnal Sipil Statik Vol. 1 No.4 ISSN:2337-6732*, 282-288.

Tarwaka, P. M. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press Surakarta.

Wulandani, C. D. (2015). 2.1.3. Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Gunawangsa Merr Surabaya. *ISBN 978-602-98569-1-0*, 733-780.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Kementrian Sekretariat Negara RI.

PERMEN PUPR No.5 Tahun 2014 Tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum. Jakarta

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketnagakerjaan. Jakarta

[https://www.google.com/maps/search/gedung+dprd+sleman/@-](https://www.google.com/maps/search/gedung+dprd+sleman/@-7.7162598,110.3551211,197m/data=!3m1!1e3)

7.7162598,110.3551211,197m/data=!3m1!1e3, 04 November 2020). Yogyakarta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan konstruksi merupakan salah satu pekerjaan yang mempunyai resiko tinggi terutama pada tahap pelaksanaan konstruksi, tidak terkecuali dalam pekerjaan pelaksanaan konstruksi jalan. Mempertimbangkan hal tersebut maka diperlukan ketentuan atau Pedoman Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Konstruksi Jalan agar keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja konstruksi lebih terjamin.

Adapun isi Pedoman Pelaksanaan K3 untuk Konstruksi Jalan adalah :

1) Ketentuan Pelaksanaan K3 Berisi tentang ketentuan administrasi dan ketentuan teknis pelaksanaan K3 untuk konstruksi jalan. Selain itu juga berisi pedoman pelaksanaan K3 untuk konstruksi jalan bagi pelaku utama konstruksi.

2) Pelaksanaan Teknis K3 pada Konstruksi Jalan, Berisi tentang potensi bahaya serta antisipasi pencegahan bagi para pekerja dalam melaksanakan konstruksi jalan. Konstruksi jalan di sini mengacu pada urutan pekerjaan yang ada di Spesifikasi Umum Bidang Jalan.

3) Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) Berisi tentang pedoman untuk penolong, jenis kecelakaan dan pemakaian obat-obat PPPK.

Pedoman Pelaksanaan K3 untuk Konstruksi Jalan ini diharapkan menjadi panduan bagi penyelenggara pembangunan jalan, agar tercipta keamanan bagi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Seringkali penerapan K3 pada suatu proyek konstruksi dianggap hanya sebagai beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja namun dapat memberikan tingkat kerugian dari proyek konstruksi itu sendiri. Mengingat tingginya urgensi K3 pada sektor konstruksi di Indonesia, pemerintah telah mengatur penyelenggaraan penerapan K3 dalam Undang-Undang serta kewajiban dalam pelaksanaannya disemua sektor industri konstruksi. Hal ini dilakukan agar penerapan K3 menjadi hal mutlak untuk melindungi dan meminimalisir risiko kecelakaan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja serta dapat menjamin kualitas dan keamanan suatu pekerjaan sehingga dapat tercapainya *zero accident*. (PARAMPARA, 2018).

Setiap kegiatan proyek konstruksi tentu akan memiliki target penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, mutu dan biaya sesuai dengan apa yang telah direncanakan, akan tetapi banyak aktivitas proyek konstruksi yang dilaksanakan memiliki beberapa kendala didalamnya yang dapat memberikan kerugian dan menyebabkan keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan, salah satu penyebab terganggunya adalah kecelakaan kerja yang memungkinkan dapat terjadi pada proyek konstruksi (Sepang et al., 2013).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian terpenting dalam sebuah kegiatan proyek konstruksi, yang mana hal tersebut dapat menjadi suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian dikarenakan mencakup berbagai hal, diantaranya adalah dari segi kemanusiaan, biaya, manfaat ekonomi, serta aspek hukum yang harus dipertanggung jawabkan demi menjaga citra dari organisasi/perusahaan itu sendiri (Sanjaya et al., 2012).

Secara umum Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sering terabaikan serta kurang memiliki perhatian khusus, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya kecelakaan kerja konstruksi yang terjadi. Setiap proyek konstruksi memiliki sifat dan ciri yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh cuaca, waktu pekerjaan yang terbatas, pekerja yang belum memiliki kompetensi tinggi, penggunaan alat kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa proyek konstruksi memiliki risiko kecelakaan kerja yang fatal (Pangkey et al., 2012).

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat menjadi acuan yang mengatur berbagai kegiatan didalamnya serta mengelola K3 secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh, sehingga diharapkan dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja yang akan terjadi, mulai dari dampak kecelakaan kerja tingkat yang paling tinggi sampai tingkat terendah. Penerapan K3 yang sesuai prosedur akan menumbuhkan kepercayaan dan keyakinan akan jaminan keselamatan dan keamanan dari para pengguna jasa konstruksi.

Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh ini merupakan salah satu proyek konstruksi yang memiliki tingkat risiko dan kecelakaan kerja, hal ini disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja yang terlibat, adanya penggunaan alat-alat atau mesin canggih yang cukup memerlukan metode dan keahlian khusus serta memerlukan pengawasan dalam penggunaannya. Hal tersebut dapat berpotensi menimbulkan berbagai dampak yang tidak diinginkan antara lain aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Terbaikannya

penerapan K3 pada proyek konstruksi dapat menyebabkan terjadinya risiko kecelakaan kerja. Kegiatan konstruksi harus dikelola dengan memperhatikan standar peraturan atau perundang-undangan dan ketentuan K3 yang berlaku, oleh karenanya perlu dilakukan kegiatan penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis apakah Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh yang dilaksanakan sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu dengan cara melakukan sistem Audit internal pada perusahaan pelaksana konstruksi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat penerapan yang dilaksanakan, faktor apa saja yang menjadi pengaruh dalam melakukan pemenuhan penerapan K3 yang selanjutnya memberikan respon sebagai tindakan koreksi dan perbaikan/*improvement* dalam upaya melakukan pemenuhan penerapan K3 sesuai peraturan perundang-undangan serta pencegahan kecelakaan kerja. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya tentu saja dapat memberikan jaminan keselamatan bagi para pekerjanya serta diharapkan dapat memberikan efek yang baik dan manfaat bagi pelaku usaha konstruksi serta lingkungan dari kegiatan proyek konstruksi yang dilaksanakan dengan mengacu pada sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kecelakaan kerja atau risiko dapat diatasi, dihindari atau ditekan seminimal mungkin.

1.2. Rumusan Masalah

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung pada lancarnya kegiatan

dan pelaksanaan sebuah proyek konstruksi, maka dari itu perlunya perhatian dan tingkat kesadaran yang tinggi bagi para pelaku usaha konstruksi untuk selalu senantiasa berorientasi pada suatu norma hukum dan peraturan yang berlaku yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan uraian pada latar belakang dengan judul pada penelitian yaitu Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Jalan dengan studi kasus yaitu; Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

a. Seberapa besar tingkat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yang dilaksanakan oleh perusahaan?

b. Faktor apa saja yang menjadi penyebab tidak terpenuhinya penerapan dalam melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yang dilaksanakan perusahaan?

c. Bagaimana tindakan respon perbaikan/*improvement* dalam upaya melakukan pemenuhan penerapan pada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yang dilaksanakan perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui tingkat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yang dilaksanakan perusahaan yaitu dengan melakukan sistem Audit mengacu pada peraturan perundang-undangan berdasarkan PP No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan K3.
- b. Mengetahui faktor penyebab tidak terpenuhinya penerapan dalam melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yang dilaksanakan perusahaan berdasarkan persyaratan peraturan perundang-undangan.
- c. Mendapatkan tindakan respon untuk melakukan perbaikan/ *improvement* dalam upaya melakukan pemenuhan penerapan pada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yang dilaksanakan perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan.

1.4. Batasan Penelitian

Untuk tercapainya tujuan dan hasil yang baik dari kegiatan penelitian ini, maka peneliti perlu memberikan batasan masalah atau lingkup yang akan diuraikan dalam pembahasan agar permasalahan pada obyek penelitian tidak terlalu luas dan mendapatkan hasil yang maksimal, batasan tersebut adalah: 45

- a. Kegiatan penelitian dilakukan Pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan dalam melakukan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu PT. FAHMITRA RAHAYU (FR) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Data yang dikumpulkan merupakan data yang diambil dari beberapa responden yang dianggap ahli dan mempunyai peran serta wewenang terhadap penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan yaitu dengan cara melakukan sistem Audit internal perusahaan (PT. FR) selaku pelaksana konstruksi.
- c. Analisis dan penilaian Audit pada penelitian ini mengacu pada peraturan perundang-undangan berdasarkan PP No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi badan atau perorangan dalam melaksanakan Penerapan K3 pada proyek konstruksi bangunan jalan, khususnya perusahaan terkait sebagai suatu tindakan koreksi, perbaikan/ *improvement* pada proyek yang sedang berjalan/dikerjakan dan pada proyek yang akan datang.

Kegiatan penelitian ini diharapkan sebagai salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut, khususnya dalam bidang pendidikan pada penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada proyek konstruksi jalan.

Sebagai salah satu sarana untuk melatih dalam pembuatan suatu karya tulis ilmiah serta dapat menerapkan berbagai ilmu dan pengetahuan yang telah diterima dalam dunia konstruksi selama mengikuti masa pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tinjauan pustaka merupakan salah satu yang akan dijadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian serta mengandung keterangan-keterangan yang akan dilakukan oleh penelitian sejenis sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memperkaya teori/ referensi yang dapat digunakan dalam mengkaji penelitian ini.

2.1.1. Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi *Sahid Jogja Lifestyle City* di Kabupaten Sleman

Penelitian ini dilakukan oleh Sidik dan Hariyono (2017), dalam studi penelitian ini dijelaskan bahwa, keselamatan kerja merupakan masalah yang paling banyak menyita perhatian berbagai organisasi karena mencakup beberapa hal yaitu prikemanusiaan, ekonomi, aspek hukum serta pertanggung jawaban organisasi tersebut. Jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja yang disebabkan oleh rendahnya kesadaran dan kepatuhan kerja terhadap aturan yang telah ditetapkan. Berbagai penyebab utama kecelakaan kerja pada proyek konstruksi yang dikerjakan adalah hal-hal yang berhubungan dengan karakteristik proyek konstruksi yang bersifat unik, lokasi kerja yang berbeda-beda terbuka dan dipengaruhi oleh faktor alam yaitu cuaca, waktu pelaksanaan terbatas serta dinamis yang menuntut ketahanan fisik dan ditambah dengan manajemen keselamatan kerja yang sangat lemah. Jenis penelitian

yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dimana responden pada penelitian tersebut antara lain yaitu; *HSE Coordinator, Chief Safety, Operator crane*, dan pekerja proyek. Dari hasil yang telah didapatkan oleh peneliti diantaranya adalah penerapan dalam proses pencegahan bahaya di proyek konstruksi *Sahid Jogja Lifestyle* sudah sesuai dengan standar prosedur/ SOP kontraktor serta program sosialisasi K3 pada proyek tersebut sudah cukup baik, namun ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan dalam pemakaian/ penggunaannya belum cukup baik, akan tetapi sudah sesuai dengan SOP kontraktor.

2.1.2. Implementasi Manajemen Risiko Sistem Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) Pada Pembangunan *Flyover* Pegangsaan 2 Kelapa Gading Jakarta Utara

Penelitian ini dilakukan oleh Hakim (2017), pada penelitian ini menyatakan bahwa, Manajemen risiko merupakan aplikasi dari manajemen umum yang berhubungan dengan berbagai aktifitas yang dapat menimbulkan risiko, manajemen risiko juga harus mengelola keseluruhan risiko-risiko organisasi dalam proyek itu sendiri. Penerapan manajemen risiko K3L terdiri dari beberapa tahapan yang perlu untuk dilakukan, diantaranya adalah menentukan konteks, melakukan identifikasi risiko, penilaian risiko, analisis risiko dan mitigasi risiko, hal ini dilakukan agar dapat berjalan dan sesuai dalam proses penanganan manajemen risiko K3L. Pada saat pembangunan *Flyover* Pegangsaan 2 Kelapa Gading Jakarta Utara ini telah terjadi 4 kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kesadaran terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan dalam proyek konstruksi merupakan hal penting untuk menekan

seminim mungkin terjadinya kecelakaan kerja, melakukan identifikasi terhadap risiko mulai dari risiko tertinggi hingga risiko terendah. Metode yang dilakukan pada tahap pengumpulan data diantaranya adalah melalui berbagai referensi (*Literature*), data primer yang didapat pada saat pengamatan proyek, yaitu dengan menjelaskan variabel dan pengolahan data pada tahap identifikasi risiko dan melakukan analisis risiko. Hasil yang diperoleh dari pengumpulan data tersebut merupakan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 10 responden dengan memiliki sertifikat terdaftar pada Asosiasi Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Indonesia, serta memiliki pengalaman bekerja yang baik pada proyek konstruksi pembangunan flyover. Sedangkan metode penilaian yang dilakukan adalah dengan menggunakan matriks penilaian risiko yang bersumber dari *AS/NZS 4360:2004*. Berdasarkan dari analisis risiko yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa beberapa risiko dapat dilakukan dengan cara mitigasi risiko yaitu berupa penerapan aturan yang jelas sesuai dengan metode pelaksanaan pekerjaan yang berdasarkan K3, khususnya mengenai APBD dan mengasuransikan semua pekerja yang terlibat dalam proyek tersebut.

2.1.3. Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Gunawangsa Merr Surabaya

Penelitian ini dilakukan oleh (Wulandani, 2015) pada penelitian ini dijelaskan bahwa indonesia memiliki banyak sektor jasa konstruksi yang salah satunya di kota Surabaya, sektor ini merupakan industri konstruksi yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu pada saat pelaksanaan pekerjaan konstruksi

diwajibkan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lokasi kerja dimana masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini juga merupakan perencanaan dan pengendalian proyek sebagai upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja. Sistem Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko dan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (MPU RI, 2008).

Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode kualitatif, dan dalam pengambilan data menggunakan kuesioner dan wawancara yang berisikan pertanyaan sesuai berdasarkan PP No.50 Tahun 2012. Metode pengolahan data *Check List* menggunakan perhitungan nilai, dan pencapaian akan dibagi menjadi tiga kategori tingkat penerapan sesuai pedoman perundang-undangan, yaitu tingkat awal, transisi dan tingkat lanjutan. Perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Pemenuhan Tingkat}}{\text{Tingkat}} \times 100\% = \text{Persentase Tingkat Pencapaian}$$

penerapan tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam PP No.50 Tahun 2012 digolongkan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penilaian Tingkat Penerapan K3

	Tingkat Pencapaian Penerapan
--	-------------------------------------

Kategori Perusahaan	0-59 %	60-84 %	85-100%
Kategori Tingkat Awal (64 Kriteria)	Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan
Kategori Tingkat Transisi (122 Kriteria)	Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan
Kategori Tingkat Lanjutan (166 Kriteria)	Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan

Hasil perhitungan penilaian dengan *check list* yang dilakukan berdasarkan tingkatannya dengan jumlah presentase sebesar 95,20% dikategorikan tingkat penerapan memuaskan. Selain itu terdapat 16 kriteria ketidaksesuaian, dikarenakan terjadi ketidakkonsistenan dalam pemenuhan persyaratan, dengan demikian perusahaan siap untuk menerapkan PP No.50 Tahun 2012 karena telah melebihi batas pencapaian memuaskan yaitu 85%.

2.1.4. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia

Penelitian ini dilakukan oleh Pangkey, Malingkas dan Walangitan (2012) Studi kasus yaitu pada Pembangunan Jembatan Dr. Ir Soekarno – Manado. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan sistem yang dilakukan untuk melakukan perlindungan kepada tenaga kerja dan jasa konstruksi sebagai upaya untuk meminimalisasi dan menghindarkan dari risiko kerugian, baik moral, material, kehilangan jam kerja, maupun keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Peraturan/ regulasi tentang penerapan K3 di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.05/MEN/1996. Penelitian yang

dilakukan adalah mencoba untuk memberikan jawaban terhadap bagaimana standar dan pedoman SMK2 yang digunakan pada proyek konstruksi/ pembangunan Jembatan Dr. Ir Soekarno – Manado, serta membahas pengaruh apa saja yang menjadi kendala/ faktor dalam proses pelaksanaannya bagi perusahaan dan bagi para tenaga kerjanya. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung ke lapangan, melakukan evaluasi secara langsung dari data-data K3 yang telah diterapkan perusahaan serta studi pustaka sebagai data pendukung. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah merencanakan dan menerapkan K3 dengan baik di lokasi proyek berdasarkan dari hasil observasi langsung yang di dapatkan di lapangan, hal tersebut dapat terlihat dari kelengkapan prosedur-prosedur untuk mengatur terlaksananya pekerjaan dengan aman dan efisien.

Standar dan pedoman yang digunakan dalam mengatur sistem ini disusun dalam Rencana Mutu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Proyek. Penerapan prosedur-prosedur tersebut disesuaikan dengan standar international yaitu *Occupation Health and Safety Management System (OHSAS) 18001:1999* dan memiliki kesamaan dengan K3 yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.05/MEN/1996. Penerapan K3 yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja, hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Sidik dan Hariyono (2017)	Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kesehatan Kerja (K3) Studi Kasus: Proyek Konstruksi Sahid Jogja Lifestyle City di Kabupaten Sleman	1. Deskriptif Kualitatif 2. Observasi, wawancara 3. Terdiri dari 7 orang responden yaitu: 1 HSE Cordinator, 2 Chief Safety, 1 operator crane dan 3 pekerja	1. Penerapan dalam proses pencegahan bahaya di proyek konstruksi Sahid Jogja Lifestyle sudah sesuai dengan standar prosedur/ SOP kontraktor 2. Program sosialisasi K3 pada proyek tersebut sudah cukup baik. 3. ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan dalam pemakaian/ penggunaannya belum cukup baik, akan tetapi sudah sesuai dengan SOP kontraktor
2	Hakim (2017)	Implementasi Manajemen Risiko Sistem Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) Studi Kasus: Pembangunan Flyover Pegangsaan 2 Kelapa Gading Jakarta Utara	1. Data primer dan sekunder yaitu menjelaskan variabel dan mengolah data pada tahap identifikasi risiko dan analisis risiko 2. Metode penilaian yang dilakukan adalah dengan menggunakan matriks penilaian risiko yang bersumber dari AS/NZS 4360:2004 3. Mendeskripsikan sejumlah variabel antara permasalahan yang diuji dan mengetahui identifikasi risiko,	1. Diketahui indeks risiko tertinggi yaitu pada variabel pekerja jatuh dari ketinggian pada pekerjaan pembesian, bekisting dan parapet dengan total indeks 13,8. 2. Indeks risiko terendah terdapat pada variabel pekerja terkena gangguan pernapasan akibat compressor pada pekerjaan marka jalan dengan total indeks risiko sebesar 5,5. 3. Beberapa risiko dapat dilakukan dengan cara mitigasi risiko yaitu berupa penerapan aturan yang jelas sesuai dengan metode pelaksanaan pekerjaan yang berdasarkan SMK3, khususnya mengenai APD dan mengasuransikan semua pekerja yang terlibat dalam proyek tersebut

			analisis risiko, mitigasi risiko	
3	Wulandani (2015)	Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pembangunan Apartemen Gunawangsa Merr Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode Kualitatif 2. Kuesioner dan wawancara 3. Mengacu pada PP No.50 Tahun 2012 Tentang SMK3 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil perhitungan penilaian dilakukan berdasarkan tingkatannya dengan jumlah persentase sebesar 95,20% dikategorikan tingkat penerapan memuaskan. 2. Terdapat 16 kriteria ketidaksesuaian, dikarenakan terjadi ketidakkonsistenan dalam pemenuhan persyaratan, dengan demikian perusahaan siap untuk menerapkan PP No.50 Tahun 2012 karena telah melebihi batas pencapaian memuaskan yaitu 85%.
4	Pangkey, Malingkas, dan Walangitan (2012)	Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi di Indonesia Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir Soekarno – Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data primer dan Sekunder yaitu observasi langsung ke lapangan, melakukan evaluasi secara langsung dari data-data SMK3 yang telah diterapkan perusahaan serta studi pustaka sebagai data pendukung 2. Analisis data dilakukan dengan cara menyusun, membahas dan mengevaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan telah merencanakan dan menerapkan SMK3 dengan baik di lokasi proyek hal tersebut dapat terlihat dari kelengkapan prosedur prosedur untuk mengatur terlaksananya pekerjaan dengan aman dan efisien 2. Standar dan pedoman yang digunakan dalam mengatur sistem ini disusun dalam Rencana Mutu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Proyek 3. Penerapan prosedur-prosedur sesuai dengan standar internasional yaitu <i>Occupation Health and Safety Management System (OHSAS) 18001:1999</i> dan memiliki kesamaan dengan SMK3 yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per.05/MEN/1996.

5	Ibrahim (2020)	<p>Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi Gedung</p> <p>Studi Kasus: Pembangunan Gedung DPRD Sleman, Yogyakarta</p>	<p>1. Kualitatif deskriptif yaitu memberikan gambaran atau penilaian dengan melakukan analisis dan landasan teori/ literatur sebagai pemandu agar fokus penelitian memberikan gambaran umum tentang latar belakang</p> <p>2. Jenis data yang digunakan yaitu data Primer dan Sekunder didapatkan dengan melakukan Observasi lapangan, wawancara dan studi literatur</p> <p>3. Teknik pengumpulan data: studi literatur dan instrumen penelitian berupa <i>check list</i> pertanyaan pemenuhan penerapan berdasarkan PP No.50 Tahun 2012 tentang SMK3. Dilakukan dengan sistem audit yaitu Peneliti sebagai (Auditor)</p>	<p>1. Diketahui tingkat pencapaian penerapan SMK3 yang dilaksanagn perusahaan terdiri dari 166 kriteria yaitu 149 kriteria terpenuhi dengan nilai persentase (89,26%) dan jumlah kriteria tidak terpenuhi yaitu 17 kriteria dengan nilai persentase (10,24%). penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil dari penelitian. dan pihak perusahaan pelaksana sebagai (Auditee).</p> <p>2. Mengacu pada keketentuan nilai pencapaian penerapan pada PP No.50 Tahun 2012 dengan tingkat pencapaian penerapan yang dilaksanakan adalah termasuk dalam kategori (Memuaskan) dengan nilai persentase tingkat pencapaian penerapan sebesar (89,76%).</p> <p>3. Proyek Pembangunan Gedung DPRD Sleman yang dilaksanakan Oleh PT.ATP ini telah menerapkan SMK3 dengan baik dan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang</p>

2.1.5.Keaslian Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan pada kasus ini memiliki beberapa perbedaan dan kesamaan dengan penelitian-penelitian terdahulu, perbedaannya yaitu terdapat pada jenis/ obyek bangunan yang akan diteliti. Metode dan jenis data digunakan yaitu data Primer dan data Sekunder didapatkan dengan melakukan observasi lapangan dan landasan teori/ literatur sebagai pemandu agar fokus penelitian memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil dari penelitian. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan kriteria responden yang diyakini dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keahlian/ bidang yang dikuasai dan memiliki wewenang terhadap penerapan K3 pada Proyek Proyek Peningkatan Jalan Talang Sungai Labi Menuju Talang Bendar, Kec. Sungai Keruh, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan Pembangunan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kesamaan dari penelitian yang akan dilakukan adalah melakukan analisis terhadap penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada proyek konstruksi jalan dengan cara melakukan sistem Audit untuk melakukan penilaian terhadap penerapan K3 yang sedang dilaksanakan dengan mengacu pada standar/ peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu mengacu pada PP No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bertujuan untuk mengetahui apakah pada proyek yang diteliti sudah melaksanakan penerapan K3 dengan baik dan sesuai berdasarkan standar peraturan perundang-undangan, baik dari pemerintah, atau perusahaan dalam upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja agar tercapainya hasil kerja yang efisien dan tanpa risiko.

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1. Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi merupakan serangkaian kegiatan/ proses pelaksanaan yang memiliki waktu, sasaran, dan sumber daya tertentu, mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan serta pemeliharaan pasca pembangunan, rangkaian kegiatan tersebut terdapat suatu proses yang mengolah sumber daya proyek menjadi suatu jenis bangunan/ konstruksi. Sumber daya tersebut telah diatur/ terhimpun dalam suatu organisasi proyek untuk menyelesaikan berdasarkan waktu, biaya dan kualitas yang sesuai dengan spesifikasi serta standar kualitas yang telah ditentukan (Broto, 2011).

Menurut Dipohusodo (1996) suatu proyek merupakan sebuah upaya yang yang diorganisasikan untuk mencapai suatu tujuan (proyek konstruksi), sasaran, dan harapan penting dalam mengarahkan pada sumber daya yang tersedia dan memiliki jangka waktu yang terbatas serta sesuai dengan kesepakatan. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, peralatan konstruksi, material, teknologi/ metode. Rangkaian kegiatan yang terjadi dalam suatu proyek konstruksi yang dilaksanakan tentunya banyak melibatkan para pihak-pihak terkait didalamnya baik secara langsung dan tidak langsung untuk mencapai sebuah hasil yang diharapkan dari sebuah proyek konstruksi. Suatu hubungan antara pihak-pihak yang terkait tersebut dibedakan atas hubungan fungsional dan hubungan kerja. Banyaknya pihak yang terlibat dalam sebuah proyek konstruksi maka dapat dikatakan bahwa setiap kegiatan konstruksi banyak mengandung konflik yang cukup tinggi (Ervianto, 2005).

Setiap kegiatan proyek konstruksi memiliki karakteristik yang berbeda antara satu sama lainnya yaitu selama proses pelaksanaannya selalu memiliki ketidakpastian dari kegiatan tersebut yang menjadi karakteristik utama dalam proses pelaksanaan suatu proyek/ konstruksi.

3.2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Bersumber pada PP Nomor. 50 Tahun 2012, SMK3 ialah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang nyaman, efektif serta produktif. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ialah segala aktivitas untuk menjamin serta melindungi para tenaga kerja melalui upaya pencegahan musibah serta penyakit akibat kerja. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dilakukan berdasarkan kebijakan Nasional sebagai pedoman dalam menerapkan SMK3. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya, ketentuan diantaranya adalah:

- a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
- b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

Penerapan SMK3 bagi pelaku usaha/jasa wajib berpedoman pada peraturan pemerintah dan ketentuan sesuai dengan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar nasional. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) bertujuan untuk:

1. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi.
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/ buruh, dan/atau serikat buruh.

3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong produktivitas.

3.2.1.Penerapan Kebijakan K3

Melaksanakan penerapan kebijakan K3 secara efisien ialah dengan meningkatkan keahlian dan mekanisme pendukung yang dibutuhkan dalam mencapai suatu kebijakan, tujuan serta target K3 pada suatu tempat kerja harus mengintegrasikan sistem manajemen perusahaan yang sudah ada, pada sesi ini butuh dicermati oleh industri antara lain yaitu:

1. Jenis Kemampuan

- a. Sumberdaya manusia, fisik dan finansial
- b. Integrasi
- c. Tanggung jawab dan tanggung gugat
- d. Konsultasi, motivasi dan keterampilan

2. Dukungan dan Tindakan

- a. Komunikasi
- b. Pelaporan
- c. Dokumentasi
- d. Pengendalian dokumen
- e. Pencatatan manajemen operasi

3. Melakukan Identifikasi Sumber Bahaya dan Pengendalian Risiko

- a. Identifikasi sumber bahaya
- b. Penilaian risiko
- c. Tindakan pengendalian
- d. Perencanaan dan rekayasa

- e. Pengendalian administratif
 - f. Melakauakan tinjauan ulang kontrak
 - g. Pembelian
 - h. Prosedur tanggap darurat atau bencana
 - i. Prosedur menghadapi insiden
 - j. Prosedur rencana pemulihan
4. Pengukuran dan Evaluasi
- a. Inspeksi dan pengujian
 - b. Audit SMK3
 - c. Tindakan perbaikan dan pencegahan
5. Tinjauan oleh Pihak Manajemen
- a. Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan
 - b. Tujuan, sasaran dan kinerja keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan
 - c. Hasil temuan audit sistem manajemen K3
 - d. Evaluasi efektivitas penerapan SMK3L dan kebutuhan dalam mengubah sistem manajemen K3 sesuai dengan:
 - 1) Perubahan peraturan perundangan
 - 2) Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar
 - 3) Perubahan produk dan kegiatan perubahan
 - 4) Perubahan struktur organisasi perusahaan
 - 5) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk epidemiologi
 - 6) Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan kesehatan kerja

7) Pelaporan

8) Umpan balik yang khususnya dari tenaga kerja. (Pangkey, 2012).

3.2.2. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi berbagai aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja, sebagaimana telah ditegaskan pada UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 ayat (1), yang mana setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja

b. Moral dan kesusilaan; dan

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai dalam agama.

Perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat secara aman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas pekerjaannya.

3.2.3. Lingkungan Kerja

Potensi bahaya yang berasal dari luar ataupun terletak didalam lingkungan, yang bersumber dari proses produksi (konstruksi) termasuk bahan baku (material), baik produk ataupun hasil akhir (Tarwaka, 2014). Lingkungan yang mengacu pada kondisi tempat kerja, kelembaban, temperatur, kebisingan, hawa dan mutu pencahayaan ialah sesuatu contoh aspek dari area kerja (ILO, 2013). Keadaan tidak aman (*Unsafe Condition*) ialah keadaan pada area kerja meliputi alat, material ataupun lingkungan yang membahayakan, kondisi yang dimaksud antara lain merupakan lantai yang licin, tangga yang rusak ataupun patah, penerangan di area

kerja yang kurang baik, serta kebisingan yang melampaui batasan aman yang diperkenankan (Ramli, 2010). *Unsafe condition* dapat disebabkan oleh berbagai hal berikut:

1. Peralatan sudah tidak layak pakai
2. Pengamanan yang tidak standar
3. Terpapar bising yang berlebih dan radiasi
4. Pencahayaan yang kurang atau berlebihan
5. Sistem pada peringatan yg berlebihan.

3.3. Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Pada dasarnya pertimbangan dalam penerapan SMK3 terdapat pada tingkat risiko dan berkaitan dengan suatu proses operasi/ produksi yang terdapat pada lingkungan kerja, semakin besar tingkat risiko kecelakaan kerja, maka penerapan SMK3 akan lebih intensif dilaksanakan untuk memelihara agar tempat/ lingkungan kerja lebih aman, sehat dan produktif (Tarwaka, 2014). Berdasarkan PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pedoman dalam melakukan penerapan SMK3 setiap perusahaan wajib melaksanakan:

3.3.1. Penetapan Kebijakan K3

Terdapat 7 kriteria kebijakan K3 yang digunakan dan dapat diterapkan oleh suatu perusahaan yaitu dengan melalui beberapa persyaratan diantaranya adalah:

- a. Sesuai berdasarkan sifat dan skala risiko K3 Organisasi
- b. Komitmen yang mencakup peningkatan berkelanjutan
- c. Adanya komitmen untuk memenuhi ketentuan K3 yang berlaku dan

persyaratan lainnya dan telah ditentukan oleh organisasi

d. Melakukan dokumentasi dan diimplementasikan serta dipelihara

e. Disebarluaskan kepada seluruh pekerja, agar dapat dipahami oleh pekerja terkait maksud dan tujuan kebijakan K3

f. Terdapat pada/dari pihak lain yang terkait

g. Melakukan peninjauan ulang secara berkala untuk dapat memastikan bahwa masih relevan dan sesuai dengan organisasi

Penetapan kebijakan K3 perusahaan yang mengacu pada peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), diantaranya adalah:

1. Terdapat kebijakan K3 dinyatakan secara tertulis, tertanggal dan ditandatangani oleh pengurus dan memuat keseluruhan visi serta tujuan perusahaan, komitmen dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh. Kebijakan perusahaan harus selalu dilakukan peninjauan ulang atau direview untuk meningkatkan kinerja K3 yang diterapkan oleh perusahaan. (Tarwaka, 2014)

2. Menyediakan sumber daya yang memadai Komitmen dari pimpinan (*top management*) terhadap K3 dan diwujudkan dalam bentuk:

a) Posisi Penempatan organisasi K3 strategis

b) Terdapat anggaran biaya sebagai sarana pendukung lainnya bagi tenaga kerja dan dalam bidang K3

c) Tanggung jawab, wewenang dan kewajiban pekerja secara jelas

d) Terkoordinasinya Perencanaan K3

e) Melakukan Penilaian terhadap kinerja dan tindak lanjut K3.

Kondisi K3 pada perusahaan yaitu dilakukanny Tinjauan awal (*initial review*) dengan cara:

- a) Melakukan perbandingan berdasarkan pada ketentuan yang berlaku (pedoman SMK3) yaitu dengan cara melakukan Identifikasi pada kondisi yang sudah ada, sebagai bentuk upaya terhadap melakukan pemenuhan pada peraturan perundangan yang berlaku.
- b) Melakukan asesmen/Identifikasi terhadap bahaya pada tempat/lokasi kerja
- c) Melakaukan penilaian terhadap pemenuhan peraturan perundang-undangan dan standar K3
- d) Melakaukan peninjauan terhadap sebab dan akibat kejadian yang membahayakan, kompensasi kecelakaan dan gangguan yang terjadi
- e) Peninjauan pada penilaian K3 berdasarkan dari hasil sebelumnya
- f) Melakukan penilaian terhadap efesiensi dan efektifitas pada sumberdaya yang telah disediakan

3.3.2.Perencanaan K3

1. Penyusunan rencana K3 bagi pengusaha harus berdasarkan:

- a) Hasil penelaahan awal
- b) Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko
- c) Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya
- d) Sumber daya yang dimiliki

Pengusaha dalam menyusun rencana K3 harus melibatkan Ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/ buruh, serta pihak lain yan terkait.

2. Rencana K3 yang disusun oleh perusahaan paling sedikit memuat:

- a) Tujuan serta sasaran

- b) Skala prioritas
- c) Upaya dalam melakukan pengendalian sumber bahaya
- d) Penetapan pada sumberdaya
- e) Jangka waktu pelaksanaan kegiatan
- f) Indikator pencapaian
- g) Sistem pertanggung jawaban

3.3.3. Pelaksanaan Rencana K3

Mengacu pada pelaksanaan rencana K3 dan didukung oleh prasarana dan sarana sumberdaya manusia dibidang K3 yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya harus memiliki:

- 1) Buktikan dengan sertifikat Kompetensi kerja
- 2) Dibuktikan dengan surat izin kerja/ operasi dan/ atau surat penunjukan dari instansi yang berwenang terhadap Kewenangan dibidang K3, Sedangkan;
Sarana dan prasarana yang dimaksud ialah:

- 1) Tanggung jawab Organisasi/ unit di bidang K3
- 2) Anggaran biaya yang memadai
- 3) Terdapat informasi, dan pelaporan serta prosedur operasi/ kerja, dan pendokumentasian
- 4) Terdapat Instruksi kerja.

Kegiatan dalam pelaksanaannya dalam melakukan pemenuhan persyaratan yang dilakukan oleh pengusaha paling sedikit ialah meliputi:

- 1) Melakukan tindakan pengendalian
- 2) Perencanaan dan rekayasa
- 3) Prosedur kerja serta instruksi kerja

- 4) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan
- 5) Pembalian atau pengadaan barang serta jasa
- 6) Produk akhir
- 7) Melakukan upaya menghadapi dalam suatu kecelakaan keadaan darurat
- 8) Terdapat rencana dan pemulihan pada keadaan darurat

pengusaha dalam pelaksanaan kegiatannya harus:

1. Terdapat sumberdaya manusia dengan keahlian/ kompetensi kerja dan kewenangan yang sesuai dibidang K3
2. Terlibatnya seluruh pekerja
3. Petunjuk K3 yang dibuat dan disusun harus dipatuhi oleh seluruh pekerja yang berada di perusahaan, dan pihak lain yng terkait
4. Membuat dan menyusun prosedur informasi
5. Membuat prosedur pelaporan yng terdiri atas:
 - 1) Pelaporan terjadinya kecelakaan ditempat kerja
 - 2) Pelaporan ketidaksesuaian terhadap peraturan perundang-undangan atau standar yang berlaku
 - 3) Pelaporan kinerja K3
 - 4) Pelaporan identifikasi sumber bahaya
 - 5) Pelaporan berdasarkan perundang-undangan
6. Mendokumentasikan seluruh kegiatan, yang minimal harus melakukan pendokumentasian pada:
 - 1) Peraturan perundang-undangan dan standar K3
 - 2) Indikator kinerja K3
 - 3) Izin kerja

- 4) Hasil identifikasi, penilaian dan pengendalian resiko
- 5) Kegiatan pengendalian K3
- 6) Kegiatan inspeksi, kalibrasi, dan pemeliharaan
- 7) Catatan pemantauan data
- 8) Hasil pengkajian kecelakaan kerja dan tindak lanjut
- 9) Identifikasi produk termasuk komposisinya
- 10) Informasi mengenai pemasok dan kontraktor
- 11) Audit dan peninjauan ulang SMK3

3.3.4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3

Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 dilaksanakan di perusahaan meliputi:

1. Pemeriksaan, Pengujian dan Pengukuran

Harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya sesuai dengan tujuan dan sasaran K3 serta frekuensinya disesuaikan dengan obyek mengacu pada peraturan dan standar yg berlaku, secara umum meliputi:

- a. Personil yang terlibat harus memiliki pengalaman dan keahlian
- b. Catatan pemeriksaan harus terpelihara dan tersedia
- c. Peralatan dan metode yang memadai
- d. Tindakan perbaikan harus dilakukan segera pada saat ditemukan ketidak sesuaian
- e. Penyelidikan yang memadai harus dilaksanakan untuk menemukan penyebab permasalahan
- f. Hasil temuan harus dianalisis dan ditinjau ulang

2. Audit Internal SMK3

Harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan penerapan SMK3, dan dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personil yang memiliki

kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang telah ditetapkan. Frekuensi audit harus ditentukan berdasarkan tinjauan ulang hasil audit sebelumnya dan bukti sumber bahaya yang didapatkan ditempat kerja. Hasil temuan dari pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja serta audit SMK3 harus didokumentasikan dan digunakan untuk melakukan tindakan perbaikan serta pencegahan. Pemantauan dan evaluasi kinerja serta audit SMK3 dijamin pelaksanaannya secara sistematis dan efektif oleh pihak manajemen.

3.3.5. Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3

Menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan guna pencapaian tujuan SMK3, pengusaha dan/ atau pengurus perusahaan atau tempat kerja harus:

- 1) Melakukan tinjauan ulang terhadap penerapan SMK3 secara berkala; dan
- 2) Tinjauan ulang SMK3 harus dapat mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Tinjauan ulang penerapan SMK3 paling sedikit meliputi:

1. Evaluasi terhadap kebijakan K3
2. Tujuan, sasaran dan kebijakan K3
3. Hasil temuan audit SMK3; dan
4. Evaluasi efektifitas penerapan SMK3, dan kebutuhan untuk pengembangan

SMK3 Perbaikan dan peningkatan kinerja dilakukan berdasarkan pertimbangan:

1. Perubahan peraturan perundang-undangan
2. Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar
3. Perubahan produk dan kegiatan perusahaan
4. Perubahan struktur organisasi perusahaan

5. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi
6. Hasil kajian kecelakaan dan penyakit akibat kerja
7. Adanya pelaporan; dan/atau
8. Adanya sasaran dari pekerja/buruh

3.4. Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Penilaian penerapan SMK3 yang juga disebut audit merupakan pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam melakukan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan (Permenaker,2014). Penilaian sebagaimana yang tercantum dalam PP No.50 Tahun 2012 pada pasal 16 ayat (3) Tentang Penerapan SMK3, dilakukan melalui Audit SMK3 yang meliputi:

- a. Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen;
- b. Pembuatan dan pendokumentasian rencana K3;
- c. Pengendalian perancangan dan peninjauan kontrak;
- d. Pengendalian dokumen;
- e. Pembelian dan pengendalian produk
- f. Kemanan bekerja berdasarkan SMK3;
- g. Standar pemantauan;
- h. Pelaporan dan perbaikan kekurangan;
- i. Pengelolaan material dan perpindahannya;
- j. Pengumpulan dan penggunaan data;
- k. Pemeriksaan SMK3; dan

1. Pengembangan keterampilan dan kemampuan.

3.4.1. Tujuan Audit Pada Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Berdasarkan peraturan perundang-undangan PP No.50 Tahun 2012 Pasal 2 Tentang Penerapan SMK3 yaitu untuk menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan akibat kerja dengan tujuan terciptanya tempat/lingkungan kerja yang aman, efisien serta produktif. Secara khusus audit SMK3 memiliki tujuan sebagai berikut (Tarwaka, 2014):

1. Menilai secara kritis dan sistematis terhadap potensi-potensi bahaya yg berkaitan dengan proses produksi atau proses kerja yang ada di tempat/ lingkungan kerja.
2. Memastikan bahwa K3 telah diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan perundangan maupun kebijakan perusahaan.
3. Menentukan kecelakaan dan kerugian terhadap aset-aset perusahaan.

3.4.2. Manfaat Audit Pada Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Manfaat dari dilaksanakannya audit pada penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen dapat mengetahui terhadap kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul sebuah gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian lainnya.
2. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 yang telah diterapkan oleh perusahaan.

3. Meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan di bidang K3
4. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3.5. Pedoman Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Pedoman penilaian Kriteria penerapan SMK3 yang telah diatur dalam PP No.50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3 sebagai landasan dan dasar hukum dalam melaksanakan audit pada proyek konstruksi adalah sebagai berikut: *(Secara lengkap terdapat pada lampiran Ceklist Audit)*

3.5.1. Kriteria Audit SMK3

1. Pembangunan Dan Pemeliharaan Komitmen
 - 1.1. Kebijakan K3
 - 1.2. Tanggung Jawab dan Wewenang Untuk Bertindak
 - 1.3. Tinjauan dan Evaluasi
 - 1.4. Keterlibatan dan Konsultasi dengan Tenaga Kerja
2. Pembuatan dan Pendokumentasian Rencana K3
 - 2.1. Rencana Strategi K3
 - 2.2. Manual SMK3
 - 2.3. Peraturan perundangan dan persyaratan lain di bidang K3
 - 2.4. Informasi K3
3. Pengendalian Perancangan dan Peninjauan Kontrak
 - 3.1. Pengendalian Perancangan
 - 3.2. Peninjauan Kontrak

4. Pengendalian Dokumen
 - 4.1. Persetujuan, Pengeluaran dan Pengendalian Dokumen
 - 4.2. Perubahan dan Modifikasi Dokumen
5. Pembelian dan Pengendalian Produk
 - 5.1. Spesifikasi Pengendalian Barang dan Jasa
 - 5.2. Sistem Verifikasi Barang dan Jasa yang Telah Dibeli
 - 5.3. Pengendalian Barang dan Jasa yang Dipasok Pelanggan
 - 5.4. Kemampuan Telusur Produk
6. Keamanan Bekerja Berdasarkan SMK3
 - 6.1. Sistem Kerja
 - 6.2. Pengawasan
 - 6.3. Seleksi dan Penempatan Personil
 - 6.4. Area Terbatas
 - 6.5. Pemeliharaan, Perbaikan, dan Perubahan Sarana Produksi
 - 6.6. Pelayanan
 - 6.7. Kesiapan Untuk Menangani Keadaan Darurat
 - 6.8. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan
 - 6.9. Rencana dan Pemulihan Keadaan Darurat
7. Standar Pemantauan
 - 7.1. Pemeriksaan Bahaya
 - 7.2. Pemantauan/Pengukuran Lingkungan Kerja
 - 7.3. Peralatan Pemeriksaan/Inpeksi, Pengukuran dan Pengujian
 - 7.4. Pemantauan Kesehatan Tenaga Kerja
8. Pelaporan dan Perbaikan Kekurangan

- 8.1. Pelaporan Bahaya
- 8.2. Pelaporan Kecelakaan
- 8.3. Pemeriksaan dan Pengkajian Kecelakaan
- 8.4. Penanganan Masalah
- 9. Pengelolaan Material dan Perpindahannya
 - 9.1. Sistem Pengangkutan, Penyimpanan dan Pembuangan
 - 9.2. Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya (BKB)
- 10. Pengumpulan dan Penggunaan Data
 - 10.1. Catatan K3
 - 10.2. Data dan Laporan K3
- 11. Pemeriksaan SMK3
 - 11.1. Audit Internal SMK3
- 12. Pengembangan Ketrampilan dan Kemampuan
 - 12.1. Strategi Pelatihan
 - 12.2. Pelatihan Bagi Manajemen dan Penyedia
 - 12.3. Pelatihan Bagi Tenaga Kerja
 - 12.4. Pelatihan Pengenalan dan Pelatihan Untuk Pengunjung dan Kontraktor
 - 12.5. Pelatihan Keahlian Khusus

3.5.2. Penetapan Kriteria Audit Tiap Tingkat Pencapaian Penerapan SMK3

Pelaksanaan penilaian dilakukan berdasarkan tingkatan penerapan SMK3 yang terdiri dari 3 (tiga) tingkatan antara lain:

1. Penilaian Tingkat Awal

Penilaian penerapan SMK3 terhadap 64 (enam puluh empat) kriteria

2. Penilaian Tingkat Transisi

Penilaian penerapan SMK3 terhadap 122 (seratus dua puluh dua) kriteria

3. Penilaian Tingkat Lanjutan

Penilaian penerapan SMK3 terhadap 166 (seratus enam puluh enam) kriteria

3.5.3. Ketentuan Penilaian Hasil Audit SMK3

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012,

Tingkat penilaian penerapan SMK3 ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk tingkat pencapaian penerapan 0-59% termasuk tingkat penilaian penerapan kurang.
2. Untuk tingkat pencapaian penerapan 60-84% termasuk tingkat penilaian penerapan baik.
3. Untuk tingkat pencapaian penerapan 85-100% termasuk tingkat penilaian penerapan memuaskan.

Tingkat penilaian penerapan SMK3 dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3. 1 Penilaian Tingkat Penerapan SMK3

Kategori Perusahaan	Tingkat Pencapaian Penerapan		
	0 - 59%	60 - 84%	85 - 100%
Kategori tingkat awal (64 kriteria)	Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan
Kategori tingkat transisi (122 kriteria)	Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan
Kategori tingkat lanjutan (166 kriteria)	Tingkat Penilaian Penerapan Kurang	Tingkat Penilaian Penerapan Baik	Tingkat Penilaian Penerapan Memuaskan

Selain penilaian terhadap tingkat pencapaian penerapan SMK3, juga dilakukan penilaian terhadap ketidaksesuaian temuan pada perusahaan berdasarkan kriteria yang menurut sifatnya dibagi atas 3 (tiga) kategori, diantaranya adalah:

1. Kategori Kritikal

Temuan yang mengakibatkan *fatalitas*/ kematian.

2. Kategori Mayor

Jika ketidaksesuaian tersebut berpotensi menghasilkan dampak yang serius terhadap pencapaian mutu atau efektifitas sistem mutu

- a) Tidak terpenuhinya klausul standard atau elemen wajib dan persyaratan legal/UU
- b) Kegagalan sistematis untuk memenuhi persyaratan (akumulasi minor-minor yang sama)
- c) Tidak dilakukannya program audit internal
- d) Terdapat temuan minor untuk satu kriteria audit di berbagai lokasi.

3. Kategori Minor

Jika tidak mempunyai dampak yang serius terhadap mutu atau sistem Mutu (*Human Error*)/ non sistematis diantaranya:

- a) Kesalahan atau ketidak sesuaian pada dokumen seperti prosedur atau instruksi kerja terhadap pelaksanaan yang sebenarnya atau terhadap persyaratan standar yang ada
- b) Penyimpangan dalam penerapan terhadap bagian dari prosedur atau instruksi kerja
- c) Ketidak konsistenan dalam pemenuhan persyaratan peraturan perundang-undangan,

standar, pedoman, dan acuan lainnya. Dalam hal penilaian perusahaan termasuk dalam kategori kritikal atau major, maka dinilai belum berhasil menerapkan SMK3.



**STRATEGI BISNIS DALAM MENGHADAPI PANDEMI
COVID-19 DI LINGKUNGAN PERUM LPPNPI CABANG
PALEMBANG**

PROPOSAL TESIS

Oleh :

**RAYENDRA BAMBANG HIRAWAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
202510030**

**PROGRAM PASCA SARJANA
POGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG**

2021

DAFTAR ISI

Contents

DAFTAR ISI	i
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	2
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	3
1.6 Susunan dan Struktur Tesis	4
<u>BAB II</u> KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Strategi Bisnis	6
2.1.2 Tingkat Strategi.....	7
2.1.3 Efisiensi.....	9
2.1.4 Coordintion of Benefits (COB) BPJS	9
<u>BAB III</u> PEMBAHASAN	11
3.1 Pembahasan	11
3.1.1 Desain Penelitian	11
3.1.2 Informan Penelitian	11
3.1.3 Instrumen Pengumpulan Data	11
3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian	11
3.1.5 Teknik Analisis Data	11
3.1.6 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	12
DAFTAR PUSTAKA	13

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Organisasi sektor publik dipemerintahan daerah, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

Badan usaha milik negara dahulu dikenal sebagai perusahaan negara adalah perusahaan yang dimiliki baik sepenuhnya, sebagian besar, maupun sebagian kecil oleh pemerintah dan pemerintah memberi kontrol terhadapnya.

Pandemi yang telah terjadi saat ini mempengaruhi semua kondisi kinerja maupun pendapatan para pekerja BUMN yang mempunyai peran begitu besar dalam berbagai sektor BUMN di Indonesia. Hal ini tidak dapat dipungkiri lagi, dengan adanya pandemi ini, protokol kesehatan yang dilakukan sangatlah ketat hingga membuat beberapa sektor terpaksa untuk melakukan pengurangan jam kerja hingga berujung dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengalami pukulan yang sangat drastis baik dari sisi penjualan maupun pendapatannya di tengah pandemi Covid-19. Akibatnya, peran BUMN sebagai agen pembangunan dan agen pencipta nilai pada perekonomian Indonesia terganggu.

Peruma LPPNPI merupakan Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi

Penerbangan Indonesia, adalah salah satu perusahaan BUMN Indonesia yang bergerak di bidang usaha pelayanan navigasi udara.

Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (Perum LPPNPI) atau AirNav Indonesia adalah BUMN Indonesia yang bergerak di bidang jasa pelayanan navigasi udara. Airnav didirikan pada tanggal 13 September 2012 melalui PP No 77 tahun 2012. Pendirian Airnav Indonesia didasari oleh dua fakta kondisi penerbangan Indonesia yaitu, PT. Angkasa Pura I, PT. Angkasa Pura II, dan Unit Pelaksana Teknis Bandar Udara yang merangkap tugas mengelola sektor darat bandar udara dan navigasi penerbangan. Serta rekomendasi dari ICAO untuk membentuk badan atau lembaga khusus bidang navigasi penerbangan.

Berdasarkan audit ICAO USOAP (*Universal Safety Oversight Audit Programme*) pada tahun 2005 dan 2007 yang menyatakan bahwa penerbangan Indonesia tidak memenuhi syarat minimum keselamatan penerbangan. Pada September 2009, pemerintah Indonesia merespon audit ICAO dengan memulai rancangan PP pendirian Airnav Indonesia dan disahkan pada tanggal 13 September 2012 menjadi PP No 77 tahun 2012. Airnav Indonesia mulai melaksanakan tugasnya mengelola navigasi penerbangan di seluruh wilayah Indonesia dimulai pada tanggal 16 Januari 2013.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Strategi bisnis

yang digunakan oleh perusahaan kompetensi keahlian Administrasi Perkantoran belum bervariasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apa strategi yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat bertahan di tengah pandemi covid-19 ?
- 2) Bagaimana dampak pandemi covid-19 bagi perusahaan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Strategi yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat bertahan di tengah pandemi covid-19.
- 2) Dampak pandemi covid-19 bagi perusahaan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai di masa pandemi.
- 2) Bagi Instansi Terkait Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan

secara tepat guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pada Instansi terkait.

- 3) Bagi Pihak Lain Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu: kajian pustaka tentang kualitas sumber daya manusia, teori-teori tentang lingkungan kerja, teori-teori tentang kinerja pegawai, serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, dan hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Strategi Bisnis

Organisasi bisnis (perusahaan) dapat tumbuh dan berkembang apabila dalam menjalankan aktivitas usahanya berpegang pada konsep efektivitas dan produktivitas. Tidak dapat dipungkiri berdirinya organisasi bisnis adalah pencapaian keuntungan laba (provit) secara optimal. Langkah untuk memenangkan persaingan adalah dengan menerapkan strategi pemasaran yang tepat sasaran baik dari segi kualitas, harga, maupun daya saing atas produk yang dihasilkannya. Strategi bisnis yang utama dalam perusahaan adalah bagaimana membangun dan memperbaiki posisi perusahaan dalam persaingan bisnis jangka panjang, adapun 5 prinsip yang harus dipenuhi antara lain :

1. Memberikan jawaban atau reaksi atas perubahan yang sedang terjadi dalam bidang industri perekonomian, politik, hukum dan sebagainya;
2. Berisikan langkah-langkah dan pendekatan untuk menghadapi persaingan;
3. Menciptakan kemampuan dan kesanggupan bersaing yang berkualitas;
4. Menyatakan inisiatif strategi dari tiap departemen fungsional;
5. Menempatkan strategi utama kegiatan operasional perusahaan.

Menurut Hariadi (2003: 34) strategi bisnis merupakan rencana strategi yang terjadi pada tingkat divisi dan dimaksudkan bagaimana membangun dan

memperkuat posisi bersaing produk dan jasa perusahaan dalam industri atau pasar tertentu yang dilayani divisi tersebut. Joewono (2012: 3) mengatakan bahwa strategi bisnis adalah strategi mencapai tujuan yang sering dianalogikan dengan strategi catur, yang dimana sistematika berfikir, penyusunan rencana, kesigapan melangkah, keberanian mengambil resiko dan gairah untuk memenangkan pertandingan merupakan beberapa karakteristik permainan catur yang relevan dengan praktek pengelolaan bisnis. Menurut Solihin (2012, p196) strategi bisnis berbeda dengan strategi pada level korporat. Strategi di level bisnis ini lebih menfokuskan untuk meningkatkan posisi bersaing produk atau jasa perusahaan di dalam segmen pasar tertentu. Dari pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi bisnis merupakan strategi untuk mencapai tujuan dalam pengelolaan bisnis yang merupakan pedoman untuk rencana strategi suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk membangun dan memperkuat posisi bersaing produk atau jasa perusahaan dalam industri.

2.1.2 Tingkat Strategi

Tingkatan Strategi Menurut Whelen dan Hunger (2008: p15) ada beberapa tingkatan dalam strategi untuk perusahaan besar. Ada tiga tingkatan strategi manajemen yang berkembang sesuai dengan perkembangan perusahaan.

- A. Strategi Korporasi (Corporate Strategy) Ini adalah strategi yang mencerminkan seluruh arah perusahaan yang bertujuan menciptakan pertumbuhan bagi perusahaan secara keseluruhan dan bagi manajemen berbagai macam bisnis lini produk. Ada tiga jenis strategi yang dapat dipakai pada tingkat strategi ini,

yaitu:

1. Strategi pertumbuhan (Growth Strategy) Strategi yang berdasarkan pada tahap pertumbuhan yang sedang dilalui perusahaan.
2. Strategi stabilitas (Stability Strategy) Strategi dalam menghadapi kemerosotan penghasilan yang sedang dihadapi oleh suatu perusahaan.
3. Retrenchment strategy merupakan strategi yang diterapkan untuk memperkecil atau mengurangi usaha yang dilakukan perusahaan.

B. Strategi Bisnis (Business Strategy) Strategi ini digunakan pada tingkat produk atau unit bisnis dan merupakan strategi yang menekankan pada perbandingan posisi bersaing produk atau jasa pada spesifikasi atau segmen pasar tertentu. Terdapat tiga macam strategi yang bisa digunakan pada strategi tingkat bisnis ini, yaitu:

- Strategi kepemimpinan biaya
- Strategi diferensiasi
- Strategi focus

Strategi pada tingkat ini dirumuskan dan ditetapkan oleh para manajer yang disertai tugas tanggung jawab oleh manajemen puncak untuk mengelola bisnis bersangkutan.

C. Strategi Fungsional (Fungsional Strategy) Strategi ini digunakan pada level fungsional seperti, operasional, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Strategi ini mengacu pada dua tingkatan strategi sebelumnya yaitu strategi korporasi dan strategi bisnis. Strategi fungsional juga disebut sebagai value-based[1]strategy. Berfokus pada memaksimalkan produktivitas sumber daya yang digunakan dalam memberikan value terbaik untuk pemenuhan kebutuhan

pelanggan.

2.1.3 Efisiensi

Efisiensi dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan atau proyek yang dinilai berdasarkan besarnya biaya beserta sumber daya yang digunakan atau dikeluarkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bisa disimpulkan bahwa semakin sedikit sumber daya atau biaya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan maka prosesnya dapat dikatakan semakin efisien. Maka, suatu kegiatan dapat dikatakan efisien apabila ada perbaikan pada prosesnya, misalnya menjadi lebih murah atau lebih cepat.

S. P. Hasibuan berpendapat bahwa efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara masukan (input) dan hasil antara biaya dan keuntungan (output), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

2.1.4 Coordination of Benefits (COB) BPJS

Skema kerjasama manfaat antara asuransi swasta dan BPJS Kesehatan, atau istilahnya adalah COB (Coordination of Benefit). Sebagai bentuk peningkatan layanan bagi masyarakat, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan membuka ruang seluasnya bagi peserta untuk mendapatkan manfaat lebih (khususnya dalam hal manfaat non medis) melalui skema koordinasi manfaat atau coordination of benefit (CoB) dengan perusahaan asuransi komersial. Selain tertuang dalam Pasal 28 Peraturan Presiden No 111 Tahun

2013, skema COB ini diharapkan akan meningkatkan pelayanan bagi peserta yang mampu membayar lebih. Prinsip COB BPJS Kesehatan ini adalah koordinasi manfaat yang diberlakukan bila peserta BPJS Kesehatan membeli asuransi kesehatan tambahan dari Penyelenggara Program Asuransi Kesehatan Tambahan atau Badan Penjamin lainnya yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan nantinya akan menjamin biaya sesuai tarif yang berlaku pada program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), sedangkan selisihnya akan menjadi tanggung jawab asuransi komersial selama sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Direktur Pelayanan BPJS Kesehatan Fajriadinur mengatakan, seiring berjalannya waktu skema CoB semakin diminati oleh berbagai perusahaan asuransi swasta, mengingat pada 2019 mendatang ditargetkan seluruh masyarakat Indonesia telah menjadi peserta BPJS Kesehatan.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Pembahasan

3.1.1 Desain Penelitian

Penelitian ini berdesain deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga data yang dihasilkan adalah berupa kata dan kalimat.

3.1.2 Informan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di bawah naungan BUMN di Perum LPPNPI cabang Palembang. Pemilihan subjek penelitian merupakan karyawan yang berdivisi di administrasi keuangan untuk mendapatkan data keefisienan strategi COB BPJS tersebut.

3.1.3 Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini berdesain deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka instrumen yang dapat digunakan ialah berupa pedoman observasi, wawancara dan dokumentasi.

3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian operasional dan administrasi AirNav Indonesia cabang Palembang terletak di Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II, Palembang. Penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2021.

3.1.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data interaktif. Teknik ini terdiri dari tiga tahap kegiatan yang harus ditempuh oleh peneliti, yaitu penyajian, reduksi dan penarikan kesimpulan dari data

3.1.6 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Data hasil penelitian yang telah terkumpul perlu diperiksa keabsahan datanya. Adapun teknik pemeriksaan data yang digunakan adalah triangulasi metode dan sumber. Triangulasi metode dapat dilakukan peneliti dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, triangulasi sumber dapat dilakukan dengan membandingkan data wawancara karyawan perum LPPNPI cabang Palembang dengan karyawan perum LPPNPI cabang Halim Perdana Kusuma.

DAFTAR PUSTAKA

kotakpintar.com/pengertian-efisiensi-menurut-para-ahli, di akses pada 17 Agustus

2021 pukul 12:10,

Watriantos Ronal.2020 Kewirausahaan dan strategi bisnis.Yayasan kita menulis,

hestanto.web.id/pengertian-strategi-bisnis-menurut-para-ahli, di akses pada 17

Agustus 2021 pukul 14:25,

Case Karl E. Dan Ray C. Fair.2006 Prinsip-prinsip ekonomi edisi ke delapan jilid

1. Erlangga,

[https://bpjskesehatan.go.id/bpjs/dmdocuments/50ffd304e2c62f7e0e036a79e5](https://bpjskesehatan.go.id/bpjs/dmdocuments/50ffd304e2c62f7e0e036a79e560ad7a.pdf)

60ad7a.pdf, di akses pada 21 agustus 2021 pukul 21:00,



**KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN DALAM UPAYA
PENINGKATAN KUALITAS DAN PENEMPATAN TENAGA
KERJA LOKAL**

PROPOSAL TESIS

Oleh :

SAWALUDIN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510031

PROGRAM PASCA SARJANA PROGRAM STUDI

MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2021

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Susunan dan Struktur Tesis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Konsep Kebijakan	10
2.1.3 Pengertian Kualitas Tenaga Kerja.....	10
2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Tenaga Kerja	11
2.1.5 Pengertian Penempatan Tenaga Kerja	12
2.1.6 Tujuan Penempatan Tenaga Kerja	12
2.1.7 Metode Penempatan Tenaga Kerja	13
2.1.8 Prinsip-Prinsip Penempatan Tenaga Kerja.....	14
2.1.9 Metode Penempatan Tenaga Kerja	15
2.1.10 Faktor-faktor Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Berfikir	20

BAB III PEMBAHASAN	21
3.1. Desain Penelitian	21
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	21
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	18
DAFTAR PUSTAKA.....	19

DAFTAR TABEL

2.2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

2.3.1 Kerangka Berfikir	20
-------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja merupakan dunia di mana sekelompok orang melakukan aktivitas kerja di dalam perusahaan dan organisasi. Salah satu faktor keberhasilan didalam organisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, handal dan kompeten, agar dapat tercapainya suatu tujuan dan cita-cita organisasi. Fungsi manajerial dalam skala *middle manager* yang mencakup kebijakan organisasi dalam hal *Planning, organizing, actuating dan controlling* merupakan suatu kebutuhan dalam organisasi.

Kebijakan di dalam organisasi sangat lah penting untuk memutuskan suatu kendala-kendala atau masalah didalam organisasi. Tanpa adanya kebijakan dari pemimpin suatu organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan bisa maju dan berkembang. Kebijakan adalah rangkaian program, aktivitas, aksi, keputusan, sikap dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi dan sebagainya) sebagai tahapan untuk penyelesaian masalah yang dihadapi.

Fungsi utama dari kebijakan adalah untuk mengelola dan mengarahkan kondisi organisasi ke arah yang lebih baik. Kebijakan yang diambil secara baik akan membuat suatu organisasi menjadi

lebih maju, sebaliknya apabila kebijakan yang diambil salah maka akan mengakibatkan organisasi menjadi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Peranan Pemerintah Daerah terhadap Penempatan tenaga kerja telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 2 tahun 2020 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja perlu dilakukan secara terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 37 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Lampiran I huruf g angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Untuk dapat mencapai tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 2 tahun 2020 tentang Penempatan Tenaga Kerja, maka Pemerintah Kabupaten harus

mengupayakan dalam hal penyelesaian masalah ketenagakerjawan melalui Dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. yang merupakan Lembaga pemerintahan berfungsi untuk Membina, mengendalikan, mengawasi ketenagakerjaan, memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menyediakan pelayanan penempatan tenaga kerja serta memberikan informasi pasar kerja.

Berhubungan dengan Fungsi utama dari kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yaitu untuk mengelola dan mengarahkan kondisi organisasi ke arah yang lebih baik, baik didalam peningkatan kualitas tenaga kerja maupun penempatan tenaga kerja. Salah satu kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin adalah dalam melaksanakan program peningkatan kualitas kerja dan penempatan tenaga kerja.

Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja yang baik akan memberi dampak positif bagi suatu organisasi, sebaliknya kualitas kerja yang

buruk akan memberi dampak negatif tidak efektif dan efisien bagi suatu organisasi dalam penempatan tenaga kerja.

Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam penyajian penempatan tenaga kerja atau informasi lowongan kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi dan kurangnya peningkatan kualitas kerja dan penempatan tenaga kerja. Rendahnya kualitas tenaga kerja disebabkan oleh kurangnya pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja. Sehingga, apabila kualitas tenaga kerja kurang baik, maka dapat memperlambat suatu jalan organisasi serta rendahnya penempatan tenaga kerja disebabkan oleh kurangnya koordinasi atau kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin. apabila kurangnya koordinasi atau kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin, maka akan

berdampak pada .kurangnya lowongan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Musi Banyuasin.

Apabila masalah ini tidak cepat dilakukan pembenahan masalah peningkatan kualitas tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, maka akan berdampak dan menyebabkan pengangguran di Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam Upaya Peningkatan Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal”**

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini Terfokus dan terarah pada Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam Upaya Peningkatan Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian yang telah diuraikan, yang menjadi permasalahan dan fokus dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Lokal?
2. Bagaimana Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Upaya Penempatan Tenaga Kerja Lokal?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Upaya Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu manfaat praktis dan teoritis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas dan penempatan tenaga kerja lokal khususnya di Kabupaten Musi Banyuasin agar dapat bekerja secara efektif dan efisien pada bidangnya dalam mencapai tujuan organisasi.

2 Manfaat teoritis

2.1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.2. Bagi Instansi terkait

Agar penelitian ini menjadi bahan masukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian, yaitu: kajian pustaka tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, konsep kebijakan, konsep kualitas tenaga kerja, faktor-faktor mempengaruhi kualitas tenaga kerja, konsep penempatan tenaga kerja, faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian yaitu desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, gambaran umum objek penelitian meliputi sejarah organisasi, struktur organisasi, tugas wewenang dan tanggung jawab dan analisis pembahasan masalah, serta hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang dapat dilakukan organisasi untuk kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu unsur yang mempunyai arti sangat penting dan menjadi penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 : 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan Mangkunegara (2011 : 2) mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan mengkoordinasikan perencanaan, mengorganisir, pelaksanaan dan pengawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar efektif dan efisien.

2.1.2 Konsep Kebijakan

Kebijakan dapat di artikan sebagai rangkaian program, aktivitas, aksi, keputusan, sikap dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi dan sebagainya) sebagai tahapan untuk penyelesaian masalah yang dihadapi.

Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumberdaya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik (Suharto, 2008).

Sedangkan Bridgeman, 2004 mengatakan bahwa kebijakan publik mengandung arti: "*whatever government choose to do or not to do*". Artinya kebijakan publik adalah apa saja yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan kebijakan merupakan suatu keputusan yang terencana untuk melakukan cara bertindak konsisten dalam mengatasi masalah agar tercapainya tujuan tertentu.

2.1.3 Pengertian Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa "Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi".

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Tenaga Kerja

Kualitas sumber daya manusia yang menjadi landasan utama Sumber Daya Manusia menurut Sumaatmaja (2012:105) dalam bukunya *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup* adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai keterampilan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. Kesehatan

Kesehatan menjadi modal dasar dalam suatu organisasi, sehingga kesehatan jasmani maupun rohani yang baik merupakan hal yang terpenting bagi setiap individu di dalam melaksanakan sesuatu.

c. Mentalitas (moralitas)

Moralitas merupakan keadaan dan aktifitas jiwa, cara pikir dan berperasaan. Moralitas ini merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

2.1.5 Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:211) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Sedangkan Menurut B Siswanto Sastrohadiwiry (2002:162) mengemukakan bahwa Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

2.1.6 Tujuan Penempatan Tenaga Kerja

Tujuan Penempatan Tenaga Kerja berfungsi untuk mengarahkan perilaku, agar tenaga kerja lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Menurut Siagian (2008:154) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Menurut Mondy (2008:252) menjelaskan bahwa pada umumnya organisasi atau instansi mengadakan penempatan karyawannya bertujuan untuk : penempatan kerja untuk mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, penempatan kerja sebagai langkah meningkatkan semangat dan gairah kerja, penempatan kerja untuk meningkatkan persaingan yang sehat, penempatan kerja untuk saling menggantikan posisi yang kosong, penempatan kerja untuk rangka promosi dan penempatan untuk mengurangi labour turn over.

2.1.7 Metode Penempatan Tenaga Kerja

Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan karyawan adalah :

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid
- d. Pengadaan (recruitment)

- e. Mengadakan test untk para pelamar
- f. Menyiapkan daftar dari para pelamar dan pegawai yang berkualitas.

2.1.8 Prinsip-Prinsip Penempatan Tenaga Kerja

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2003:13) sebagai berikut :

1. Prinsip Kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
2. Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
3. Prinsip The Right Man On The Right Place, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
4. Prinsip Equal Pay For Equal Work, pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

2.1.9 Metode Penempatan Tenaga Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Pendidikan, pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.
- b. Pengetahuan Kerja, pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan Kerja, kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu keterampilan mental seperti menganalisa data, dan membuat keputusan. keterampilan fisik seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain, serta keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa.

- d. Pengalaman Kerja, pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

2.1.10. Faktor-faktor Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono, (2003:162), faktor-faktor yang kita harus dipertimbangkan di dalam penempatan tenaga kerja, yaitu :

- a. Pendidikan/ Prestasi akademis

Prestasi akademis menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja karena itu adalah bukti bahwa kita berprestasi di bidang itu dan dapat ditempatkan sesuai dengan bidangnya.

- b. Pengalaman

Pengalaman tenaga kerja sangat dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja karena Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyesuaikan tugas dan pekerjaannya dan mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat.

- c. Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan Fisik tenaga kerja harus dibuktikan dengan pengecekan dari dokter bahwa sehat jasmani maupun

rohani. Apabila bagian penempatan tenaga kerja mengabaikannya, perusahaan akan mendapatkan kerugian.

d. Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja merupakan hal penting untuk diketahui, statusnya karena dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

e. Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan, maka umur tenaga kerja harus sesuai dan seimbang dengan pekerjaan yang akan dilakukannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk sebagai bahan acuan dan perbandingan suatu penelitian serta menghindari kesamaan. Maka penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

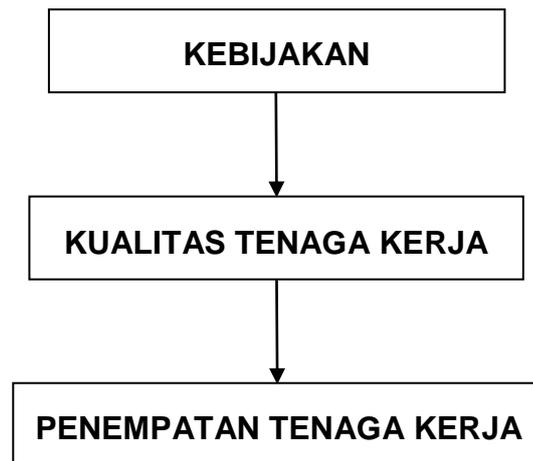
**Tabel 2.2.1.
Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, Rudi Salam Vol.8, No.1 Januari-Juni 2018. Hal 21-26	Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga kerja pada Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar	Upaya yang dilakukan dalam mendukung kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja ada beberapa hal yang menjadi perhatian seperti: 1) Rekrutment dan Pelatihan Tenaga Kerja, 2) pengadaan sarana dan prasarana kantor, 3) Penyimpanan Sarana dan Prasarana Kantor, 4) Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor, 5) Inventarisasi Sarana dan Prasarana Kantor, dan 6) Laporan Sarana dan Prasarana Kantor.
2	Ngusman STIE Widya Wiwaha Yogyakarta 2018	Strategi Peningkatan Kinerja PNS dalam pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Pengawasannya (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan koperasi, Usaha Kecil dan menengah Kabupaten Kebumen Bidang penempatan)	Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diantaranya faktor kedisiplinan, motivasi, perilaku, kepemimpinan dan budaya.

3	Hariyati, Anwar As, Melati Dama Vol. 7 No. 2 Hal. 597-608	Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja dilihat melalui perencanaan yang diterapkan sebagai jembatan penghubung antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja/perusahaan. Pengkoordinasian pelaksanaan dilakukan dengan cara penyampaian informasi lowongan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan pengendalian yang dilakukan melalui lembaga yang berbadan khusus sesuai dengan Permenakertrans RI No.07/Men/IV/2008 untuk mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi.
4	Bayu Prakoson Universitas Gadjah Mada 2006	Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Yogyakarta	Kebijakan perluasan kesempatan kerja, pengembangan Dinas Tenaga Kerja di Daerah Yogyakarta perlu mencontoh struktur organisasi lembaga dinas, badan dan kantor di Kabupaten Sleman. Karena Balai Latihan Kerja Pemerintah Daerah Bekerja Sama Dengan Pihak Swasta Dalam Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja.

2.3. Kerangka Berfikir

Sebagai acuan dalam penyusunan tesis ini, maka penulis menyusun kerangka berfikir yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.3.1
Kerangka Berfikir

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Desain Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan penulis yaitu menggunakan desain penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif. Penulis menggunakan desain penelitian ini dengan maksud tujuan agar bisa memaparkan serta dapat memberikan gambaran penjelasan dari variable yang diteliti, dalam hal ini adalah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam Upaya Peningkatan Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal .

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin di Jalan Kolonel Wahid Udin Lingkungan II Kelurahan Serasan Jaya Sekayu 30711. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, yaitu dimulai pada bulan Juli 2021.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian. Seperti wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan seperti data tentang, struktur organisasi, sejarah singkat instansi dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung keadaan dengan segala spek kegiatannya yang berhubungan dengan penelitian.

b. Wawancara.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang bersifat dokumen, catatan-catatan dan arsip sebagai data pendukung yang dibutuhkan dalam pemecahan masalah dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ramadhani, Muhammad Ali Ramadhani, 2017, Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik, Jurnal Publik, Vol. 11 No.01 Hal.1-12
- Arikunto, S., 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, M., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Bayu Prakoso, 2006, Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada 2006.
- Dahyar Daraba, Alim Bachri Subianto, Rudi Salam, 2018, Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga kerja pada Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik, Vol.8, No.1 Januari-Juni 2018. Hal 21-26.
- Danang, Sunyoto, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Hariyati, Anwar As, Melati Dama, 2019, Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 7 No. 2 Hal. 597-608.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ngusman STIE Widya Wiwaha Yogyakarta 2018, Strategi Peningkatan Kinerja PNS dalam pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Pengawasannya (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan koperasi, Usaha Kecil dan menengah Kabupaten Kebumen Bidang penempatan).
- Nopy Krisna Dewi, Gede Adi Yuniarta, Putu Julianto, 2017, Pengaruh Implementasi Budaya Tri Hita Karana, Efisiensi Night Auditor, Dan Kualitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Hotel Berbintang Di Kabupaten Buleleng, e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol.8 No.2 Tahun 2017).
- Nurdiansyah, Dadan, 2017, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor, <http://journal.unas.ac.id/populis/article/view/241>, Volume 2 No.3 Juni 2017.
- Rachmawati, R, 2018, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Malang, <http://stiekn.id/index.php/JMJ/article/view/14>, Vol.10 No.1 Tahun 2018
- Siti Awaliyah, 2019, Efektivitas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Malang, Jurnal IUS Vol. 7 No.2 Agustus 2019 Hal. 332-347.
- Sumaadmadja, Nursid, 2012, Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Teguh Handika, Sufian Hamim, 2019, Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Pt. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau, Jurnal Publika, Vol. 5, No. 1 Hal. 1-11 (2019).
- Wirawan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

**IMPLEMENTASI JABATAN FUNGSIONAL PENGELOLA
BARANG/JASA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

PROPOSAL TESIS

**OLEH :
SITI KARTINAH NINGRUM
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
NIM. 202510025**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2021**

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	
1.2 Rumusan Masalah.....	
1.3 Tujuan Penelitian	
1.4 Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	
2.1.2 Pengertian Implementasi	
2.1.2 Pengertian Jabatan Fungsional Pengelola Barang dan Jasa.....	
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	
2.2 Kerangka Berpikir.....	
2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tipe Penelitian	
3.2 Lokasi Penelitian	
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	
3.4 Teknik Pengumpulan Data	
3.5 Teknik Analisis Data	
DAFTAR PUSTAKA.....	
KUISIONER	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dasar pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010- 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014. Upaya untuk mewujudkan sasaran reformasi birokrasi telah dilakukan, meliputi:

- (a) Penataan kelembagaan instansi pemerintah, yang didukung oleh pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemda;
- (b) Pengembangan manajemen SDM aparatur berbasis merit;
- (c) Percepatan harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundangan; dan
- (d) Penetapan dan penerapan Sistem Indikator Kinerja Utama Pelayanan Publik.

Namun, upaya yang telah dilakukan tersebut perlu terus ditingkatkan karena pencapaian sasaran reformasi birokrasi dan tata kelola secara umum masih kurang menggemblirakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan tidak akan tercapainya beberapa target pada tahun 2014, seperti persentase Pemeintah daerah dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan pemda (daerah), peringkat kemudahan berusaha, dan indeks efektifitas pemerintahan. Dengan memperhatikan berbagai hal tersebut di atas dan pentingnya pelaksanaan reformasi birokrasi maka pada tahun 2013 Direktorat Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektorial melakukan evaluasi terhadap kebijakan reformasi birokrasi. Penekanan evaluasi dikaitkan dengan peningkatan kualitas pelayanan publik, ditinjau dari aspek kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan umum, dan pelayanan dunia usaha.

Aktivitas belanja publik pada pemerintah daerah menjadi perhatian penting karena mempertimbangkan pengeluaran atau penggunaan dana publik. Diperlukan

adanya pengawasan dan pengendalian internal dalam pengadaan barang maupun belanja modal karena dari kegiatan pengadaan barang ini dimungkinkan terjadi tindak korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya dengan dikeluarkannya aturan yaitu Peraturan pemerintah Nomor 80 Tahun 2003 tentang pedoman pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 yang terakhir diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2021.

Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa menghadapi tantangan untuk memastikan proses pengadaan barang / jasa berjalan secara efektif, efisien, terbuka, transparan, bersaing, akuntabel dan tidak diskriminatif. Hal ini membutuhkan perubahan mendasar dari aspek sumber daya manusia yang selama ini kurang berkompeten dalam melakukan pengadaan barang/jasa sehingga banyak terjadi pelanggaran. Faktanya, pengelola pengadaan barang/jasa saat ini berasal dari jabatan fungsional umum atau pelaksana. Untuk memperbaiki hal tersebut, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah mengatur mengenai Jabatan Fungsional, yakni sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan ini diisi oleh pejabat fungsional yang telah melalui pendidikan dan pelatihan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya. Pencantuman pasal 88 huruf a dalam Perpres 16/2018 yang menyatakan: “Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan wajib dijabat oleh Pengelola Pengadaan Barang/Jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 74 ayat (1) huruf a paling lambat 31 Desember 2020” merupakan salah satu komitmen Pemerintah terhadap peningkatan peran, profesionalitas, dan kapasitas SDM pengelola pengadaan tersebut. Selanjutnya, berbagai peraturan turunan terkait Pengelola Pengadaan Barang/Jasa sendiri diatur dalam Peraturan LKPP No.14/2018 tentang UKPBJ, Peraturan LKPP No.15/2018 tentang Pelaku Pengadaan, dan Peraturan LKPP No.16/2018 tentang Agen Pengadaan. Keluarnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2020 tentang jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa membuka kesempatan lebar-lebar bagi para Fungsional pengelola Pengadaan Barang Jasa (FPPBJ) untuk mengembangkan karir, profesionalisme sekaligus berperan aktif dan berkontribusi pada Kementerian/ Lembaga / Pemerintah Daerah dalam bidang PBJ Pemerintah. Selain itu, para Fungsional Pengelola PBJ

patut berbangga hati karena sebagaimana diatur dalam Bab XV pasal 54, Ikatan Fungsional Pengadaan Indonesia (IFPI) ditetapkan sebagai organisasi profesi bagi Jabatan Fungsional Pengelola PBJ. Seluruh Pengelola PBJ bahkan wajib menjadi anggota IFPI. Di sisi lain, keluarnya PermenPAN-RB 28/2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional untuk menciptakan birokrasi yang dinamis dan profesional sebagai upaya penyederhanaan birokrasi, pada intinya sejalan dan dapat menjadi sarana untuk mengakomodir kekurangan kebutuhan Fungsional Pengelola PBJ pada K/L/Pemda yang sedang bergulir. Hal itu bertujuan untuk mendukung terlaksananya kebijakan penyederhanaan birokrasi dan menjadi pilihan bagi pejabat yang sekarang menempati jabatan administrasi untuk masuk ke dalam jabatan fungsional yang mereka minati.

Keputusan organisasi untuk mengimplementasikan jabatan fungsional tidak semata-mata menjadi amanat regulasi dan suatu kebijakan yang hanya bersifat administratif. Lebih dari itu, implementasi jabatan fungsional merupakan suatu investasi organisasi melalui pegawai-pegawai terbaiknya yang ditugaskan pada suatu jabatan strategis untuk menjadi bagian dari suksesti penggerak organisasi dalam mencapai visi dan misi. Sekretaris Ditjen Perbendaharaan, RM Wiwieng Handayaningsih, Dalam sambutannya pada acara Organization Day (O-Day) 2021 mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang diharapkan dari jabatan fungsional sebagai Investasi Sumber Daya Manusia bagi organisasi di masa depan yaitu ;

1. Pejabat fungsional memiliki karakter leadership yang semakin berkembang dan memiliki engagement yang tinggi terhadap organisasi. Bukan hanya memenuhi kewajiban dan memperoleh angka kredit, namun merupakan respon konkret organisasi kepada tuntutan masyarakat.
2. pejabat fungsional diharapkan dapat bekerja dan berkinerja secara optimal dan berdampak sebagai input dalam pengambilan kebijakan dan keputusan, menjadi role model perubahan budaya organisasi, serta mampu melakukan re-orientasi hasil kerja dan kinerja untuk pemangku kepentingan dan civil society

Kenyataan yang terjadi pada jabatan fungsional pengelola barang jasa masih belum mencapai target. Dari data LKPP, kondisi Jabatan fungsional pengelola pengadaan barang jasa per 24 Februari 2021 dapat dilihat pada gambar berikut ;

Kondisi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan

Update : 24 Februari 2021



Kendala yang sering terjadi pada fungsional pengelola pengadaan barang jasa sulitnya mencapai angka kredit untuk pengembangan karir mereka. Selain itu, fungsional pengelola pengadaan barang jasa sering dijadikan tulang punggung sukses tidaknya aktivitas pengadaan di negeri ini. Dengan banyaknya kebijakan – kebijakan yang mendukung keberadaan fungsional pengelola pengadaan barang jasa, menunjukkan bahwa peran dan fungsi mereka sangatlah penting. Perannya dalam pengadaan barang dan jasa, terutama sebagai pihak yang mewujudkan proses pengadaan barang dan jasa agar prinsip-prinsip pengadaan efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil, dan akuntabel dapat diterapkan sepenuhnya. Berdasarkan hal – hal diatas, maka menarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam bagaimana dampak dari penerapan Fungsional Pengelola Barang Jasa di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan judul :

“ IMPLEMENTASI JABATAN FUNGSIONAL PENGELOLA BARANG/ JASA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka terdapat beberapa permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kedudukan dan fungsi pejabat fungsional pengelola barang/jasa dalam proses pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah ?
2. Bagaimana implementasi pejabat fungsional pengelola pengadaan barang / jasa dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian yang Penulis lakukan ini bertujuan agar dapat:

1. Mengetahui kedudukan dan fungsi pejabat fungsional pengelola barang/jasa pemerintahan dalam proses pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah.
2. Mengetahui implementasi pejabat fungsional pengelola pengadaan barang/jasa dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini terutama berguna untuk :

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau ilmu di bidang hukum administrasi negara dalam perkembangannya, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah yang dilakukan oleh Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa.
2. Kegunaan Praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu aparatur pemerintahan, terutama aparatur pembuat kebijakan dan panitia pelaksana pengadaan barang/jasa dalam hal pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah oleh Pejabat Fungsional Pengadaan Barang/Jasa.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Implementasi

Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang membrikan pemikiran tentang implementasi. Implementasi adalah hal penting untuk mewujudkan suatu gagasan. Seseorang harus mengimplementasikan gagasan untuk mencapai tujuannya. Implementasi adalah proses yang diterapkan di berbagai bidang tanpa batasan apapun. Berikut beberapa pengertian implementasi menurut para ahli antara lain dibawah ini;

Menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan –keputusan tersebut menjadi pola-pol operasional serta berusaha mencapai perubahan – perubahanbesar atau kecil sebagaimanayang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan. Implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni :

1. Tahapan pengesahan peraturan perundangan
2. Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana
3. Kesiediaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan
4. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak
5. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana
6. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan

Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting, yakni :

1. Penyiapan Sumber daya, unit dan metode
2. Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan
3. Penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin.

Implementasi menurut teori Jones (Mulyadi, 2015:45): “Those Activities directed toward putting a program into effect” (proses mewujudkan program hingga memperlihatkan hasilnya), sedangkan menurut Horn dan Meter: “Those actions by public and private individual (or group) that are achievement or objectives set forth in prior policy” (tindakan yang dilakukan pemerintah). Jadi implementasi adalah tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan. Selanjutnya menurut Lister (Taufik dan Isril, 2013:136), “sebagai sebuah hasil, maka implementasi menyangkut tindakan seberapa jauh arah yang telah diprogramkan itu benar-benar memuaskan”. Grindle (Mulyadi, 2015:47), “menyatakan implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu”. Sedangkan Horn (Tahir, 2014:55), “mengartikan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan”. Ekawati (Taufik dan Isril, 2013:136) menyatakan, “bahwa definisi implementasi secara eksplisit mencakup tindakan oleh individu/kelompok privat (swasta) dan publik yang langsung pada pencapaian serangkaian tujuan terus menerus dalam keputusan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya” Kemudian Gordon (Mulyadi, 2015:24) menyatakan, “implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program.” Menurut Widodo (Syahida, 2014:10), “implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu”. Naditya dkk (2013:1088) menyatakan, “dasar dari implementasi adalah mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan”. Sedangkan menurut Wahyu (Mulyadi, 2015:50), studi

implementasi merupakan studi untuk mengetahui proses implementasi, tujuan utama proses implementasi itu sendiri untuk memberi umpan balik pada pelaksanaan kebijakan dan juga untuk mengetahui apakah proses pelaksanaan telah sesuai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan, selanjutnya untuk mengetahui hambatan dan problem yang muncul dalam proses implementasi.

Pada dasarnya implementasi menurut Syauckani dkk (Pratama, 2015:229), “merupakan salah satu tahap dalam proses kebijaksanaan publik dalam sebuah negara. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas, termasuk tujuan jangka pendek, menengah dan panjang”. Menurut Mazmanian dan Sebatier (Waluyo, 2007:49), menyebutkan bahwa implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintahperintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau badan peradilan lainnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan berbagai cara untuk menstruktur atau mengatur proses implementasinya. Salusu (Tahir, 2014:55-56) menyatakan, “implementasi sebagai operasionalisasi dari berbagai aktivitas guna mencapai suatu sasaran tertentu dan menyentuh seluruh jajaran manajemen mulai dari manajemen puncak sampai pada karyawan terbawah”.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas tersebut dapat diketahui bahwa pengertian implementasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan kebijakan dan program-program yang akan diterapkan oleh suatu organisasi atau institusi, khususnya yang berkaitan dengan institusi negara dan menyertakan sarana dan prasarana untuk mendukung program-program yang akan dijalankan tersebut.

2.1.2 Pengertian Jabatan Fungsional Pengelola Barang dan Jasa

Dalam Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang menjelaskan bahwa jabatan PNS terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi (JA), dan Jabatan Fungsional (JF). Sesuai dengan Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/60/M.PAN/6/2005 tentang Perubahan atas Ketentuan Lampiran I dan/atau Lampiran II Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya pengertian jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu satuan organisasi negara. Menurut PP No 16 Tahun 1994 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional PNS yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Sehingga dapat disimpulkan pengertian jabatan fungsional adalah jabatan yang secara tidak tegas ada dalam struktur organisasi dengan fungsi utama sebagai pelaksana fungsi organisasi tersebut dan didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu.

Meskipun jabatan fungsional tidak secara tegas tercantum dalam struktur organisasi birokrasi pemerintah, namun ditinjau dari sudut fungsinya, jabatan tersebut harus tetap ada untuk memungkinkan organisasi menjalankan tugas pokoknya. Pengangkatan jabatan fungsional bertujuan sebagai sarana pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS. Selain itu untuk mencapai tujuan pembangunan, dibutuhkan adanya pengangkatan pejabat fungsional yang perlu dibina dengan sebaik-baiknya dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja demi menciptakan organisasi pemerintah yang “miskin struktur, namun kaya fungsi”.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dijelaskan bahwa Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang selanjutnya disingkat Jabatan Fungsional PPBJ adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang selanjutnya disebut Pengelola PBJ adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya manajemen publik, yaitu manajemen instansi pemerintah. Samuel E Overman dalam Keban (2005:85), mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah “scientitif management”, meskipun sangat dipengaruhi “scientific management”. Manajemen publik bukanlah “policy analysis” bukan juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi “rational-instrumental” pada satu pihak, dan orientasi politik kebijakan dipihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* satu sisi dengan SDM, keuangan, fsik, informasi dan politik disisi lain (Pasolong, 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi sertadapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan

(*policy*). Cushway (1994) misalnya, mendefnisikan MSDM sebagai ‘*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*’. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai ‘bagian dari proses yang

membantu organisasi mencapai tujuannya'. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*'. Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena upaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi.

Menurut (Mangkunegara 2016, 7) mengatakan bahwa : "MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut (Prasaja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

2.2 Kerangka Pikiran

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang tersebut, sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN. Guna mendorong terwujudnya tujuan tersebut, KASN selaku lembaga yang diberi wewenang mengawasi pelaksanaan sistem merit, melakukan pemetaan guna mengetahui sejauh mana sistem merit telah diterapkan di masing-masing instansi pemerintah. Informasi tersebut digunakan untuk pembuatan kebijakan dan pembinaan. Dengan kewenangannya, KASN telah membangun sistem penilaian mandiri penerapan sistem merit di instansi pemerintah. Dalam rangka penilaian mandiri atau sering disebut *self – assesment* tsb, BKPPD Kota Tegal mengadakan rapat koordinasi pembahasan untuk menentukan capaian-capaian dalam menciptakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Dalam pembahasan tsb BKPPD menargetkan masuk kategori baik.

Metode yang digunakan adalah self-assessment berdasarkan 8 kriteria dan tata cara yang ditetapkan dalam Peraturan KASN No. 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Adapun Kriteria Penilaian Penerapan Sistem Merit tsb adalah :

1. Mempunyai rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun yang dirinci menurut jenis dan jenjang jabatan dan disusun berdasarkan Analisa Jabatan (disusun berdasarkan Anjab dan ABK), dengan mempertimbangkan pegawai yang memasuki masa pensiun.

2. Melakukan rekrutmen pegawai secara terbuka dan kompetitif, baik dari jalur CPNS, PPPK, dan juga dari PNS yang berasal dari instansi lain.
3. Mempunyai kebijakan dan program pengembangan karier yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan, serta pembentukan talent pool dan rencana suksesi.
4. Menerapkan manajemen kinerja yang dimulai dengan penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja, dan mempunyai strategi untuk mengatasinya.
5. Mengaitkan kebijakan penggajian, pemberian penghargaan, dan promosi dengan kinerja dan disiplin.
6. Melaksanakan promosi, mutasi secara obyektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan talent pool.
7. Memberi perlindungan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan memberi pelayanan kepada publik.
8. Mempunyai sistem pendukung seperti sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, assessment center, dan aplikasi lainnya yang mendukung pelaksanaan manajemen ASN.

Untuk mengembangkan Sistem Merit tersebut dibentuk jabatan pelaksana dan jabatan fungsional. Yang dimaksud dengan jabatan fungsional yakni sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional. Tujuan penetapan jabatan fungsional tersebut di antaranya :

- a. peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil;
- b. peningkatan produktivitas unit kerja;
- c. peningkatan karier pegawai negeri sipil; dan
- d. peningkatan profesionalisme pegawai negeri sipil.

Jabatan fungsional tersebut adalah jabatan dengan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Jabatan fungsional terbagi dua tingkat yaitu keterampilan dan keahlian (Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Beberapa profesi yang termasuk jabatan fungsional antara lain: guru, dokter, apoteker, dosen, pranata laboratorium, pranata komputer, analis kepegawaian, peneliti, pengawas radiasi dan lain-lain. Jabatan pelaksana dan fungsional ini sama-sama memerlukan kemampuan, namun jika dinilai secara obyektif, maka jabatan fungsional lebih membutuhkan keahlian dan kompetensi pendidikan tertentu yang sesuai dengan jabatan fungsional tersebut. Setiap pegawai yang menduduki jabatan fungsional, diangkat melalui pemeriksaan kinerja dengan mempertimbangkan berbagai aspek, misalnya kemampuan bekerja, loyalitas, pangkat dan golongan ruang yang tepat. Jabatan fungsional saat ini masih terasa asing terdengar di telinga masyarakat pada umumnya. Lain halnya jika kita menyebutkan jabatan struktural yang lebih cepat dimengerti oleh masyarakat luas. Padahal, selama ini telah ada jabatan fungsional dalam lingkup pemerintahan, namun masyarakat belum menyadari bahwa itu adalah jabatan fungsional yang memerlukan keahlian khusus. Jika dicermati lebih jauh, jabatan fungsional memiliki beberapa. Dari segi tunjangan, pangkat dan golongan pegawai akan mempengaruhi tingkat jabatan fungsionalnya dan juga menentukan besarnya tunjangan. Selain itu, jabatan fungsional yang telah mencukupi angka kreditnya, maka 1-2 tahun sudah dapat naik pangkat sehingga lebih cepat dibandingkan dengan jabatan struktural yang harus menunggu 4 tahun. Keunggulan dari jabatan fungsional ini selayaknya mendorong pegawai negeri sipil untuk memilih jabatan fungsional dari pada jabatan struktural maupun jabatan pelaksana pada umumnya. Karena jabatan fungsional diberikan hanya kepada pegawai yang memiliki keahlian dan pendidikan khusus. Di sisi lain pengadaan barang/jasa Pemerintah mempunyai peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional untuk peningkatan pelayanan publik dan pengembangan perekonomian nasional dan daerah. Salah satu unsur yang melaksanakan pengadaan barang/jasa tersebut adalah

pengelola pengadaan barang/jasa yang merupakan pejabat fungsional yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengadaan barang/jasa sesuai dengan Pasal 1 angka 18 Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Dalam perkembangannya untuk memperkuat kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia, diperlukan jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa, dimana tujuan pembentukan jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa tersebut adalah membina tenaga pengelola pengadaan barang/jasa pemerintah agar menjadi tenaga profesional, sehingga pelaksanaan pengadaan dapat berjalan sesuai dengan prinsip pengadaan yang efektif, efisien, terbuka, bersaing, transparan, tidak diskriminatif, dan akuntabel. Jabatan fungsional pengelola barang/jasa merupakan jabatan karier. Jabatan tersebut mempunyai tugas pokok pengelola pengadaan barang/jasa yakni melaksanakan kegiatan perencanaan pengadaan, pemilihan penyedia, manajemen kontrak dan manajemen informasi aset.

2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Haryono (27 Mei 2017) dengan judul penelitian “ **Implementasi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Sekolah** “. Kajian dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi jabatan fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dalam sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kajian dilakukan dalam bentuk studi literatur dan telaah kritis pada praktik empiris di lapangan.

Leni Rohida (01 Juli 2019) dengan judul penelitian “**Implementasi Jabatan Fungsional Pada Manajemen Sdm Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi (Studi Empirik Di PTNBH)**”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif ini merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Merry G Mangindaan, Daud Liando, Johny Lengkong (September-Desember 2019) , dengan judul “**Implementasi Kebijakan Pengangkatan**

Jabatan Fungsional Tertentu Analisis Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Metode yang digunakan adalah kualitatif. Sebagai objek penelitian adalah implemenasi kebijakan dari aspek Organisasi (Organization), Interpretasi (Interpretation) dan Aplikasi (Application). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder yaitu segala hal yang berhubungan dengan konsep, teori dan referensi – referensi yang berkaitan dengan penanganan keluhan baik yang bersumber dari buku, majalah, jurnal maupun hasil penelitian lainnya.

Azrita Mardhalena (Disertasi, 2014), dengan judul “**Implementasi Kebijakan Formasi Jabatan Fungsional Di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat**”. Analisis terhadap masalah implementasi kebijakan formasi jabatan fungsional menggunakan model Van Meter dan Van Horn (1975:95), meliputi: (1) standar dan sasaran kebijakan, (2) sumberdaya kebijakan, (3) karakteristik organisasi pelaksana, (4) sikap para pelaksana, (5) komunikasi antar organisasi terkait, (6) lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan diskriptif, dimana instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan unsur penting dalam suatu penelitian yaitu untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Metode penelitian sangat menentukan dalam suatu penelitian karena mutu, nilai dan validitas suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh pemilihan model penelitian secara tepat. (Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi penelitian hukum, 2006).

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian sosiologis (non-doktrinal) dengan sifat penelitian dekriptif kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan Implementasi Jabatan Fungsional Pengelola Barang/Jasa Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Moleong, (2008:78) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Metode observasi yang dimaksudkan adalah metode pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Sedangkan yang dimaksud dengan wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para sejumlah informan yang oleh peneliti dianggap dapat dan mampu memberikan penjelasan sehubungan Jabatan Fungsional Pengelola Barang/Jasa Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sementara data sekunder dalam penelitian ini yaitu segala hal yang berhubungan dengan konsep, teori dan referensi – referensi yang berkaitan dengan penanganan keluhan baik yang bersumber dari buku, majalah, jurnal maupun hasil penelitian lainnya. Selain itu

peneliti menggunakan dokumen – dokumen yang berhubungan dengan mendeskripsikan Implementasi Jabatan Fungsional Pengelola Barang/Jasa di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan baik yang berupa laporan kerja, buku, artikel serta pedoman pelayanan dalam memahami proses kerja, pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Biro Pengadaan Barang Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan mengambil sampling pada pimpinan dan pejabat fungsional Pengelola Barang jasa.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data

1.1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan penelitian atau masyarakat melalui wawancara, observasi dan kuisisioner.

1.2. Data Sekunder

Yaitu keterangan – keterangan atau pengetahuan yang secara tidak langsung diperoleh melalui studi kepustakaan, bahan dokumenter, tulisan ilmiah dan sumber- sumber tertulis lainnya.

2. Sumber Data Primer

Adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dari lapangan penelitian atau masyarakat, peristiwa, tingkah laku yang didapat melalui wawancara (depth interview), observasi dan kuisisioner.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan oleh Peneliti meliputi tahap-tahap sebagai berikut : Kepustakaan atau studi dokumen, yaitu mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu sumber hukum yang mempunyai kekuatan mengikat. Sebagai sumber hukum primer, Peneliti akan menggunakan sumber-sumber hukum yang meliputi produk hukum antara lain:
 - a) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - b) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 171 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - d) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 dengan perubahannya Peraturan Presiden Nomor. 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
 - e) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa
 - f) Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 14 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - g) Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pengembangan Kompetensi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa

literatur yang ditulis oleh para ahli, hasil penelitian, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan objek penelitian. (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *op.cit.*, hlm 13.)

- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus hukum, artikel, koran, internet dan lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Hasil penelitian akan dianalisis secara yuridis kualitatif dengan cara melakukan studi kepustakaan, untuk menemukan kejelasan atas pokok permasalahan mengenai Implementasi Jabatan Fungsional Pengelola Barang/Jasa Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tanpa menggunakan segi kuantitatif dari data tersebut, kemudian dilakukan penyusunan data secara teratur dan sistematis untuk ditarik suatu kesimpulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi, Deddy, 2015, *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Tahir, Arifin. 2015. *Kebijakan Publik Dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Cushway, Barry. 1994. *Manajemen SumberDiaminuria*. Terjemahan Palupi Tyas Rahadjeng. *Jakarta : PT Eka Media Kompatindo*
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal. 1992. *Human Resource Management in Australia*, Anatarmon-wsw, *Harper Educational Publisher*.
- Stoner, Freeman dan Gilbert (1995). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Keban (2005), Yeremias. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Issu*. Jakarta: Grava Media
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrai Publik*. *Bandung : CV. Alfabeta*
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :PT. Remaja Rosdakarya
- Ricardianto, Prasadja (2018) *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

Peraturan Pemerintah Nomor 171 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 dengan perubahannya Peraturan Presiden Nomor. 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa

Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 14 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa; dan

Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pengembangan Kompetensi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa.

KUESIONER PENELITIAN

Bagian I. Identitas Responden

Mohon isi identitas responden ini dengan kondisi responden yang sebenarnya.

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Agama :
- e. Alamat :
- f. Status : Esselon Fungsional PBJ Staf Struktural

Bagian II. Kepuasan Sumber Daya Manusia

NO	INDIKATOR	PENILAIAN				
		SR	R	C	B	SB
1	Pengetahuan dan Penguasaan Pegawai terhadap Visi Misi Organisasi dan rencana Strategi					
2	Pengetahuan dan Penguasaan terhadap analisis jabatan masing – masing pegawai /Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa (JFPPBJ) dan deskripsi jabatan					
3	Pegawai / JFPPBJ mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan					
4	Kemahiran dan Keterampilan yang dimiliki tenaga Pegawai/JFPPBJ					
5	Berpikir positif dalam menghadapi pekerjaan					
6	Mempunyai kesadaran dalam bekerja					

7	Kemudahan JFPPBJ dalam mengumpulkan angka kredit					
8	Kemudahan JFPPBJ dalam mengurus kenaikan pangkat					
9	Pegawai/JFPPBJ memiliki rasa kejujuran dalam bekerja					
10	Tunjangan Kinerja yang diberikan					
11	Kerjasama dalam tim					
12	Komunikasi dengan rekan kerja					
13	Kebijakan pemerintah terkait fungsional PBJ					
14	Pengelolaan SDM untuk berkarir di Pengadaan Barang Jasa					
15	Kebijakan pemerintah terkait pelaksanaan pengadaan barang/jasa					
16	Pembagian jumlah paket per pokja					
17	Pengawasan dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pemerintah					
	Total					

Keterangan:	
a. Sangat Rendah (SR)	1
b. Rendah (R)	2
c. Cukup (C)	3
d. Baik (B)	4
e. Sangat Baik (SB)	5

**PENGARUH SIKAP WAJIB PAJAK TERHADAP
PEMBANGUNAN DAERAH, SANKSI PAJAK
DAN KUALITAS PELAYANAN, TERHADAP
KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM
PEMBAYARAN PAJAK BUMI DAN
BANGUNAN DI KOTA PALEMBANG**

PROPOSAL TESIS

Oleh:

SYLVIA MARTHA MOZI, SE

202510048

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2021**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.6. Susunan dan Struktur Tesis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1. Pengertian Pajak.....	13
2.1.2. Praktik Pajak Bumi dan Bangunan	15
2.1.3. Karakteristik Pajak Bumi dan Bangunan	19
2.1.4. Kepatuhan Wajib Pajak	21
2.1.5. Sikap Wajib Pajak terhadap Pembangunan Daerah	22
2.1.6. Sanksi Perpajakan.....	23
2.1.7. Kualitas Pelayanan Fiskus.....	24
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Berpikir.....	32
2.4. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1. Desain Penelitian	35
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3. Populasi dan Sampel.....	38
3.4. Definisi Variabel Operasional	39
3.5. Instrumen Penelitian	41
3.6. Metode Pengumpulan Data	43
3.7. Teknik Analisis Data	43
DAFTAR PUSTAKA.....	47
KUISIONER.....	49

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1.	Kontribusi Pajak Daerah terhadap APBD Kota Palembang	3
TABEL 1.2.	Ketetapan & Realisasi PBB Kota Palembang Tahun 2017-2020....	5
TABEL 1.3.	Rekap Tunggakan PBB di Kota Palembang Tahun 2018-2020	6
TABEL 2.1.	Rangkuman Jurnal Relevan	28
TABEL 3.1	Instrumen Penelitian Variabel.....	36

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1. Desain Penelitian	11
GAMBAR 3.2 Kerangka Berpikir	21

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin meningkatnya kegiatan pembangunan di Indonesia dari tahun ke tahun membutuhkan pembiayaan yang semakin besar. Dalam usaha pencarian dan penggalan sumber-sumber dana yang berasal dari dalam negeri tentunya memerlukan dukungan dari seluruh daerah di Indonesia. Dalam upaya mendukung pelaksanaan pembangunan nasional, pemerintah memberikan kesempatan untuk menyelenggarakan otonomi daerah dengan di keluarkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 disebutkan bahwa daerah mempunyai kewenangan yang semakin luas dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Tujuan akhir otonomi daerah yaitu untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah terutama dalam hal pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pembangunan di daerah.

Pemerintah daerah dalam melakukan pembangunan dan membiayai penyelenggaraan pemerintahan selain mendapatkan bantuan dari pemerintah pusat juga menggunakan dana dari hasil daerah. Pendapatan Asli Daerah adalah penerimaan yang diperoleh dari sumber-sumber pendapatan di dalam daerahnya sendiri yang dikenal dengan Pendapatan Asli daerah. Pendapatan Asli Daerah tersebut dipungut berdasarkan peraturan daerah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah segenap pemasukan atau penerimaan yang masuk ke dalam kas daerah, diperoleh dari sumber-

sumber dalam wilayahnya sendiri, dipungut berdasarkan Peraturan Daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipergunakan untuk keperluan daerah. Oleh karena itu, tiap-tiap daerah harus mengupayakan agar dapat dipungut seintensif mungkin. (Fauzi dan Iskandar, 1984:44).

Menurut Isdijoso (2002) menyatakan penerimaan Pendapatan Asli Daerah merupakan akumulasi dari Pos Penerimaan Pajak yang berisi hasil perusahaan milik daerah, Pos Penerimaan Investasi serta Pengelolaan Sumber Daya Alam.

Menurut Mardiasmo (2002), Pendapatan Asli Daerah adalah penerimaan yang diperoleh dari sektor pajak daerah, retribusi daerah, hasil perusahaan milik daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah.

Pendapatan Asli Daerah merupakan pendapatan yang diusahakan atau dicari setiap Pemerintah Daerah dengan mengacu kepada ketentuan yang mengatur tentang penggalan sumber-sumber keuangan tersebut (Nasution, 2003).

Menurut Samsubar Saleh (2003), Pendapatan Asli Daerah merupakan suatu komponen yang sangat menentukan berhasil tidaknya kemandirian pemerintah Kabupaten/Kota dalam rangka otonomi daerah saat ini. Salah satu komponen yang sangat diperhatikan dalam menentukan tingkat kemandirian daerah dalam rangka otonomi daerah adalah sektor Pendapatan Asli Daerah.

Menurut Halim dan Nasir (2006:44), Pendapatan Asli Daerah adalah pendapatan yang diperoleh daerah dan dipungut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa Pendapatan Asli Daerah bersumber dari pajak

daerah, retribusi daerah, hasil perusahaan milik daerah dan hasil pengelolaan kekayaan milik daerah yang dipisahkan, dan lain-lain PAD yang sah.

Pemerintah Kota Palembang merupakan salah satu daerah di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki perkembangan ekonomi yang pesat. Seiring dengan meningkatnya aktivitas yang terjadi di masyarakat, dan semakin berkembangnya potensi yang dimiliki Kota Palembang maka potensi Pendapatan Asli Daerah Kota Palembang yang terbesar adalah bersumber dari pajak.

Tabel 1.1

Kontribusi Pajak Daerah Terhadap APBD Kota Palembang

No	Tahun Anggaran	Jumlah (RP.)		Persentase Pajak:APBD (%)
		Realisasi PAD*	Yang Bersumber dari Pajak Daerah	
1	2020	1.015.000.000.000	788.291.941.324	77
2	2019	1.081.114.690.868	832.056.845.614	77
3	2018	953.302.082.628	721.012.771.615	76
4	2017	1.091.704.605.855	680.012.752.910	62
5	2016	781.414.710.794	536.553.000.000	68

Sumber: Portal Data DJPK Kemenkeu.

*PAD (Pajak Daerah, Retribusi Daerah, Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang dipisahkan, Lain-Lain PAD yang Sah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pajak daerah memiliki kontribusi cukup besar terhadap besaran Pendapatan Asli Daerah. Data Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang Tahun 2020 menjelaskan penerimaan pajak daerah Kota Palembang pada tahun 2020 adalah sebesar Rp.786.044.838.483,00 atau sebesar 66,05% dari target Rp.1.190.000.000.000,00. Kota Palembang sebagai salah satu kota di Provinsi Sumatera Selatan yang Pendapatan Asli Daerah (PAD) terbesarnya adalah berasal dari hasil pajak daerah akan dijadikan fokus bagi penulis dalam melakukan penelitian.

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 16 Tahun 2009, pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang Undang, dengan tidak mendapat timbal balik secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pajak merupakan iuran wajib yang dibayar rakyat kepada negara tanpa kontraprestasi secara langsung dan akan digunakan untuk kepentingan pemerintah dan masyarakat umum (Mardiasmo: 2011).

Pajak daerah adalah pajak yang dikelola pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten atau kota yang berguna untuk menunjang penerimaan pendapatan asli daerah. Pajak daerah sebagai salah satu kegiatan pemerintah yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah yang memiliki tujuan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu pajak yang menjadi potensi sumber pendapatan daerah yaitu Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dalam Pasal 1 ayat (37) mengatakan bahwa Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaaan dan Perkotaan adalah pajak atas bumi dan/atau bangunan yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh orang pribadi atau badan. Kecuali kawasan yang digunakan untuk kegiatan usaha perkebunan, perhutanan, dan pertambangan.

Salah satu pajak dalam negeri adalah Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Beberapa karakteristik jenis pajak ini antara lain (1) nilai rupiahnya relatif kecil, (2) PBB mempunyai dampak yang luas karena hasil penerimaan PBB dikembalikan untuk pembangunan daerah dan merupakan sumber penerimaan pembangunan utama pemerintah daerah, (3) jumlah wajib pajak PBB lebih besar jika dibandingkan

dengan jenis pajak-pajak lain, (4) Penerimaan PBB yang cenderung terus meningkat dari tahun ke tahun, dan (5) PBB merupakan satu-satunya pajak properti di Indonesia. Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) merupakan iuran yang dikenakan terhadap orang atau badan yang secara nyata mempunyai hak, memiliki, menguasai dan memperoleh manfaat dari bumi dan bangunan (Rahman, 2011) dalam (Andrea dan Teguh, 2017). Pemerintah Kota setiap tahunnya mempunyai target dalam penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) sebagai sumber pendapatan daerah, tetapi tidak selalu target tersebut terealisasi dengan sempurna. Berikut disajikan data empiris tentang target dan realisasi penerimaan PBB di Kota Palembang tahun anggaran 2017-2020.

Tabel 1.2

Tabel Ketetapan dan Realisasi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang Tahun 2017-2020

Tahun	Ketetapan		Realisasi		Persentase (%)	
	Objek Pajak	Jumlah (Rp.)	Objek Pajak	Jumlah (Rp.)	Objek Pajak	Jumlah (Rp.)
2020	453.515	382.327.417.210	391.469	270.658.774.086	86,32	70,79
2019	440.346	376.966.782.708	380.365	267.367.050.022	86,38	70,93
2018	368.976	198.836.248.486	320.053	172.290.466.350	86,74	86,65
2017	348.283	192.469.185.822	246.233	166.516.074.593	70,70	86,52
2016	368.989	155.050.804.376	230.283	117.436.632.188	62,41	75,74

Sumber: Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah ketetapan penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan yang dapat di realisasikan jumlahnya adalah berada di kisaran 70% sampai dengan 86% saja. Terlihat bahwa jumlah penerimaan dari PBB menurun tiap tahun dimana presentase realisasi pendapatan daerah dari PBB terhadap

ketetapanannya menurun drastis di tahun 2019 dan 2020, dimana realisasi PBB tahun 2018 mencapai 86,65% namun di tahun 2019 hanya mencapai 70,79% dan 2020 hanya 70,93%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun perhitungan PBB dilakukan secara *official asesment system*, namun diperlukan kepatuhan dalam pembayarannya.

Tabel 1.3
Rekap Tunggakan Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Objek Pajak Menunggak	Jumlah Tunggakan (Rp.)
2020	62.046	111.668.643.124
2019	59.981	109.599.732.686
2018	48.923	26.545.782.136

Sumber: Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah objek pajak menunggak di Kota Palembang dalam tiga tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Cepat dan masifnya pembangunan di Kota Palembang berdampak menjadi banyaknya pengajuan pembuatan PBB dan juga adanya himbauan untuk melampirkan PBB bagi masyarakat yang melakukan proses pengurusan pelayanan pada seluruh instansi di Pemerintah Kota Palembang. Hampir setiap tahun terjadi peningkatan jumlah pendataan objek Pajak Bumi dan Bangunan namun tidak semua Wajib Pajak PBB rajin membayar Pajak Bumi dan Bangunannya. Menurut Brown dan Mazur yang dikutip oleh Martin (2010), kepatuhan pajak adalah suatu ukuran yang secara teoritis dapat digambarkan dengan mempertimbangkan tiga jenis kepatuhan seperti kepatuhan dalam pembayaran, kepatuhan dalam penyimpanan, dan kepatuhan dalam melaporkan. Wajib pajak patuh

akan kewajibannya karena menganggap kepatuhan terhadap pajak adalah suatu norma (Lederman,2003). Kepatuhan pajak yang tidak meningkat akan mengancam upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Gerald,2009).

Sri Mulyani Indrawati (2016) menilai bahwa salah satu penyebab rendahnya rasio penerimaan perpajakan (*tax ratio*) di Indonesia adalah masih rendahnya kepatuhan penyampaian pajak (*tax compliance*). Menurut Fuadi (2013) kepatuhan membayar pajak sudah menjadi permasalahan penting karena akibat yang ditimbulkan akan merugikan Negara yaitu berkurangnya penerimaan pajak apabila wajib pajak tidak patuh maka dapat muncul keinginan untuk melakukan tindakan penghindaran, pengelakan dan pelalaian pajak. Menurut Tiraada (2013) kepatuhan wajib pajak merupakan pemenuhan kewajiban perpajakan yang dilakukan secara sukarela oleh pembayar pajak dalam rangka memberikan kontribusi bagi pembangunan Negara. Upaya untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak tersebut merupakan suatu masalah serius bagi para pembuat dan pengamat kebijakan ekonomi.

Terhambatnya penerimaan PBB akan menghambat kelancaran pelaksanaan pembangunan, oleh karena itu agar pembangunan tidak terhambat perlu upaya peningkatan kepatuhan wajib pajak dalam membayar PBB harus dipacu dan ditingkatkan oleh semua aparat pemungut pajak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perpajakan, termasuk PBB menurut Chairul Amachi (1992) adalah faktor administrasi negara dan pajak, faktor Undang-Undang dan peraturan pelaksanaan perpajakan, dan faktor masyarakat (Wajib Pajak dan keadaan lingkungannya). Sedangkan menurut Guritno dkk.(1987) dalam Kahono (2003) yaitu ada tiga faktor keberhasilan perpajakan

antara lain (1) sistem administrasi dan hukum, (2) kualitas aparat perpajakan, dan (3) kepatuhan masyarakat membayar pajak. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka penelitian ini akan memfokuskan penelitian hanya pada salah satu faktor saja, yang diduga dapat mempengaruhi keberhasilan penerimaan PBB. Faktor yang diteliti adalah faktor tax payer (faktor yang dilihat dari sisi wajib pajaknya).

Kata sanksi dalam kamus bahasa Indonesia berarti tanggungan (tindakan, hukuman, dan sebagainya) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang. Sanksi perpajakan merupakan jaminan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (norma perpajakan) akan dituruti/ditaati/dipatuhi. Atau dengan kata lain sanksi perpajakan merupakan alat (preventif) agar wajib pajak tidak melanggar norma perpajakan (Mardiasmo,2003:39 dalam Sri Mutia,2014). Wajib pajak yang memiliki kesadaran yang rendah akan cenderung untuk tidak melaksanakan kewajiban perpajakannya atau melanggar peraturan perpajakan yang berlaku. Diperlukan kesadaran yang berasal dari diri wajib akan arti dan manfaat dari pemungutan pajak tersebut, masyarakat harus sadar bahwa kewajiban membayar pajak bumi dan bangunan bukanlah untuk pihak lain, tetapi untuk melancarkan jalannya roda pemerintahan yang mengurus segala kepentingan rakyat. Salah satu cara untuk mengoptimalkan penerimaan PBB adalah dengan meningkatkan kepatuhan wajib pajak PBB. Kepatuhan wajib pajak adalah wajib pajak yang disiplin dan taat, serta tidak memiliki tunggakan atau keterlambatan penyetoran pajak. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak adalah memberikan pelayanan yang baik kepada wajib pajak. Pelayanan yang diberikan kepada wajib pajak merupakan pelayanan publik yang

lebih diarahkan sebagai suatu cara pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam rangka pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan pada wajib pajak bertujuan untuk menjaga kepuasan wajib pajak yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian, maka dalam hal ini peneliti membahas tentang **“Pengaruh Sikap Wajib Pajak Terhadap Pembangunan Daerah, Sanksi Perpajakan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dalam Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang”**.

1.2. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang Kajian dari Penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Tema dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengaruh sikap wajib pajak terhadap pembangunan daerah, sanksi denda dan pelayanan fiskus terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran pajak bumi dan bangunan di kota Palembang
3. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain analisis deskriptif.

4. Unit analisis dalam penelitian ini di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, dengan objek yang diteliti adalah Wajib Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah sikap wajib pajak terhadap pembangunan daerah berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang?
2. Bagaimana sanksi denda berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang?
3. Bagaimana pelayanan fiskus berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap wajib pajak terhadap pembangunan daerah terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh sanksi denda terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelayanan fiskus terhadap kepatuhan wajib pajak dalam pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Palembang?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1.1. Bagi Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan pelayanan kepada wajib pajak yang melakukan pengurusan perpajakan.

1.2. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

1.3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah Sumber Daya Manusia di masa mendatang.

2. Manfaat Teoritis

2.1. Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian berkaitan dengan pengaruh sikap wajib pajak terhadap pembangunan daerah, sanksi denda dan pelayanan fiskus terhadap kepatuhan wajib pajak membayar pajak bumi dan bangunan, maka dapat menambah khasanah teoritis untuk menjelaskan pengaruh parsial ketiga variabel tersebut.

2.2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6. Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu: kajian pustaka tentang kualitas sumber daya manusia, teori-teori tentang lingkungan kerja, teori-teori tentang kinerja pegawai, serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, dan hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Pajak

Setiap negara membutuhkan pembayaran pajak dari rakyatnya. Pajak adalah salah satu sumber pendapatan negara yang nantinya akan digunakan untuk kepentingan umum dan negara. Maka dari itu, pajak bersifat wajib bagi setiap orang yang ada di dalam negara, baik itu warga negara Indonesia atau warga negara asing. Setiap sen uang pajak yang dibayarkan rakyat akan masuk dalam pos pendapatan negara dari sektor pajak. Penggunaannya untuk membiayai belanja pemerintah pusat maupun daerah demi kesejahteraan masyarakat.

Pajak merupakan salah satu sumber dana pemerintah untuk mendanai pembangunan di pusat dan daerah, seperti membangun fasilitas umum, membiayai anggaran kesehatan dan pendidikan, dan kegiatan produktif lain. Pemungutan pajak dapat dipaksakan karena dilaksanakan berdasarkan undang-undang. Meskipun penting dalam pembangunan negara, namun sayangnya masih banyak orang yang melalaikan kewajiban membayar pajak. Bahkan hingga saat ini masih banyak penyelewengan terjadi dalam dunia perpajakan yang mana hal tersebut sangat merugikan negara. Berikut ini penjelasan mengenai pengertian pajak menurut para ahli.

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 pajak di definisikan sebagai kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Menurut Prof. Dr. H. Rochmat

Soemitro SH dalam bukunya *Asas dan Perpajakan* disebutkan Pajak adalah peralihan kekayaan dari pihak rakyat kepada kas negara untuk membiayai pengeluaran rutin dan surplusnya digunakan untuk *public saving* yang merupakan sumber utama untuk membiayai *public investment*. Pajak menurut (Mardiasmo, 2016) adalah iuran kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal balik (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar kepentingan umum. (Sommerfeld R.M., Anderson H.M., & Brock Horace R dalam Zain, 2003) mendefinisikan pajak sebagai suatu pengalihan sumber dari sektor swasta ke sektor pemerintah, bukan akibat pelanggaran hukum, namun wajib dilaksanakan, berdasarkan ketentuan yang ditetapkan lebih dahulu, tanpa mendapat imbalan yang langsung dan proporsional, agar pemerintah dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk menjalankan pemerintahan.

Berdasarkan beberapa definisi pajak tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang ciri-ciri yang terdapat pada pengertian pajak sebagai berikut:

- a. Pemungutan pajak dilakukan oleh Negara berdasarkan Undang-Undang serta aturan pelaksanaannya yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah.
- b. Pengalihan dana ke sektor pemerintah sebagai pemungut pajak dari sektor swasta yaitu wajib pajak yang membayar pajak.
- c. Pajak digunakan untuk membiayai keperluan pemerintah baik keperluan rutin maupun untuk pembangunan.
- d. Atas pajak yang dibayarkan oleh wajib pajak tidak ada imbalan individual atau imbalan secara langsung dari pemerintah atas pajak yang sudah dibayarkan.

2.1.2. Praktik Pajak Bumi dan Bangunan

Bumi dan Bangunan adalah merupakan barang komoditi atau merupakan barang ekonomi yang memberikan kelebihan dan / atau kedudukan ekonomi yang lebih baik bagi orang atau badan yang mempunyai suatu hak atasnya atau memperoleh manfaat dari padanya, dan oleh karena itu wajar apabila mereka diwajibkan memberikan sebagian dari manfaat atau kenikmatan yang diperolehnya kepada negara melalui pajak.

Sesuai dengan amanat GBHN perlu diadakan pembaharuan sistem perpajakan yang berlaku dengan sistem yang memberikan kepercayaan kepada wajib pajak dalam melaksanakan kewajibannya serta memenuhi haknya di bidang perpajakan sehingga dapat mewujudkan perluasan dan peningkatan kesadaran kewajiban perpajakan serta meratakan pendapatan masyarakat.

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 3 Tahun 2021 tentang perubahan atas Perda Nomor 12 tahun 2018 tentang pajak daerah menjelaskan bahwa Bumi adalah permukaan bumi yang meliputi tanah dan perairan pedalaman serta laut wilayah kota. Bangunan adalah konstruksi teknik yang ditanam atau dilekatkan secara tetap pada tanah dan/atau perairan pedalaman dan/atau laut. Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan adalah pajak atas bumi dan/atau bangunan yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh orang pribadi atau badan, kecuali kawasan yang digunakan untuk kegiatan usaha perkebunan, perhutanan, dan pertambangan.

Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) adalah Pajak Negara yang dikenakan terhadap bumi dan / atau bangunan berdasarkan Undang-undang nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang nomor 12 Tahun 1994. Pajak Bumi dan Bangunan adalah pajak yang bersifat

kebendaan dalam arti besarnya pajak terutang ditentukan oleh keadaan objek yaitu bumi / tanah dan / atau bangunan, keadaan subyek (siapa yang membayar) tidak ikut menentukan besarnya pajak. Pajak Bumi dan Bangunan merupakan pajak pusat dimana presentase pembagian hasil penerimaannya sebagian besar dialokasikan ke daerah. (Erly Suandy, 2011) dalam bukunya perencanaan pajak , mendefinisikan pajak bumi dan bangunan sebagai pajak yang bersifat kebendaan dan besarnya pajak terutang ditentukan oleh keadaan objek yaitu bumi/tanah/dan bangunan keadaan subjek (siapa yang membayar) tidak ikut menentukan besar pajak. Dari pengertian Pajak bumi dan Bangunan diatas maka penulis dapat menyimpulkan Pajak Bumi dan Bangunan adalah pajak yang dikenakan atas tanah dan bangunan yang ditempati atau dimanfaatkan kenikmatannya oleh orang atau badan.

Dalam mengolah informasi tentang obyek pajak saat ini menggunakan sistem informasi yang disebut SISMIOP (Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak. SISMIOP ini mengelompokkan obyek pajak dalam satu lokasi blok atau zone. Tanah di blok atau zone yang sama akan berklasifikasi sama, artinya tidak ada perbedaan tariff PBB untuk tanah/bumi per meter² antara satu wajib pajak dengan wajib pajak lainnya di blok atau zone yang sama. Sedangkan tarif PBB untuk bangunan dalam satu blok atau zone akan berbeda tergantung jenis dan mutu bangunan masing-masing.

Semua obyek pajak PBB yaitu tanah, baik yang bersubyek pajak atau tidak akan di daftar dalam SISMIOP. Oleh karena itu, SISMIOP dapat mengeliminasi setiap upaya penyelundupan pajak oleh wajib pajak, sebab wajib pajak tidak dapat menyembunyikan obyek pajak PBB dari pendaftaran fiskus.

Penetapan subyek pajak, penetapan saat terhutangnya pajak, perhitungan penetapan pajak, saat dan cara pelunasan pajak merupakan hal-hal penting dalam praktik perpajakan tidak terkecuali pada praktik perpajakan tidak terkecuali pada praktik pajak bumi dan bangunan. Badan Pengawas Keuangan (BPK, 2005) selaku otorita pengawasan tertinggi di Indonesia, menyebutkan bahwa kegiatan-kegiatan tersebut yang banyak membuka peluang terjadinya kemungkinan penyimpangan atau ketidaktertiban adalah pada kegiatan pendataan dan penilaian, penetapan dan pemungutan dan penyeteroran, disamping fungsi pelayanan PBB, seperti pemberian pengurangan pajak terutang.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1994 Obyek Pajak yang tidak dikenakan Pajak Bumi dan Bangunan adalah obyek pajak yang :

- a. digunakan semata-mata untuk melayani kepentingan umum di bidang ibadah, sosial, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan nasional, yang tidak dimaksudkan untuk memperoleh keuntungan;
- b. digunakan untuk kuburan, peninggalan purbakala, atau yang sejenis dengan itu;
- c. merupakan hutan lindung, hutan suaka alam, hutan wisata, taman nasional, tanah penggembalaan yang dikuasai oleh desa, dan tanah negara yang belum dibebani suatu hak;
- d. digunakan oleh perwakilan diplomatik, konsulat berdasarkan asas perlakuan timbal balik;
- e. digunakan oleh badan atau perwakilan organisasi internasional yang ditentukan oleh Menteri Keuangan.

Subyek pajak menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994 adalah orang atau badan yang secara nyata mempunyai suatu hak

atas bumi, dan/atau memperoleh manfaat atas bumi, dan/atau memiliki, menguasai, dan/atau memperoleh manfaat atas bangunan.

Beberapa ketentuan khusus tentang siapa saja yang menjadi subyek pajak dalam hal ini adalah:

1. Jika suatu subyek pajak memanfaatkan atau menggunakan bumi dan/atau bangunan milik orang lain bukan karena suatu hak berdasarkan Undang-undang atau bukan karena perjanjian, maka subyek pajak yang memanfaatkan/menggunakan bumi dan/atau bangunan ditetapkan sebagai wajib pajak.
2. Suatu objek pajak yang masih dalam sengketa pemilikan di pengadilan, maka orang atau badan yang memanfaatkan/menggutetapkan sebagai wajib pajak.
3. Subyek pajak dalam waktu yang lama berada di luar wilayah letak obyek pajak sedang untuk merawat obyek pajak tersebut dikuasakan kepada orang-orang atau badan yang diberi kuasa dapat ditunjuk sebagai wajib pajak.

Dasar perhitungan penetapan PBB adalah pada tanggal 1 Januari tahun yang bersangkutan yang merupakan cut-off saat terhutangnyaa Pajak Bumi dan Bangunan, artinya bahwa kondisi tanah dan bangunan pada tanggal tersebut menjadi dasar perhitungan penetapan PBB pada tahun pajak yang sama.

Waktu pembayaran pokok PBB adalah selambat-lambatnya enam bulan setelah SPPT (Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang) terbit, dan biasanya sekitar akhir bulan November tahun yang bersangkutan. Bila pembayarannya terlambat, maka kepada wajib pajak dikenakan denda sebesar dua persen (2%) per bulan dari pokok PBB. Maksimal denda PBB adalah 24 (dua puluh empat) bulan atau 2 (dua) tahun. Pembayaran pokok ditambah denda PBB jika ada harus dibayar sekaligus, tidak boleh di angsur.

Penetapan pajak berdasarkan Surat Pemberitahuan Objek Pajak (SPOP), di isi sendiri oleh wajib pajak PBB. Kepada para wajib pajak PBB yang objek pajaknya berubah atau patut diduga berubah, diberi formulir SPOP oleh petugas pajak. Tetapi tidak semua WP PBB yang objek pajaknya berubah diberi formulir SPOP oleh karena luasnya area yang harus dikelola oleh petugas pajak, dan keterbatasan jumlah pegawai.

Atas inisiatifnya sendiri Wajib Pajak PBB juga diperbolehkan untuk mengambil SPOP, mengisi dan kemudian menyerahkannya ke petugas pelayanan pajak. Kebiasaan praktik yang ada penetapan SPPT berdasarkan SPOP setahun sebelumnya.

Penentuan luas tanah, luas bangunan dan jenis bangunan adalah hak wajib pajak PBB, walaupun demikian fiskus dapat mengoreksinya berdasarkan bukti-bukti dapat dipercaya yang diperoleh fiskus dari sumber lain. Sedangkan hak fiskus adalah menetapkan Nilai Jual Objek Pajak (NJOP)-nya.

Penetapan NJOP berdasarkan informasi yang di dapat dari Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT), aparat Pemerintah Daerah setempat, dan dari kegiatan fiskus untuk mencari data tersebut ke lapangan. NJOP ditetapkan dari rata-rata harga tanah dan bangunan di suatu blok atau zona daerah tertentu. Fiskus dapat melakukan revisi NJOP setiap dua tahun sekali.

Wajib pajak PBB dapat melunasi beban pajaknya ke bank persepsi yang telah ditunjuk, kantor Pos ataupun ke gerai belanja yang sudah bekerjasama.

2.1.3. Karakteristik Pajak Bumi dan Bangunan

PBB adalah pajak yang bersifat kebendaan dalam arti besarnya pajak terutang ditentukan oleh keadaan objek yaitu

bumi/tanah dan atau bangunan. Keadaan subjek (siapa yang membayar) tidak ikut menentukan besarnya pajak.

Dasar pengenaan pajak bumi dan bangunan adalah Nilai Jual Objek Pajak (NJOP). NJOP merupakan harga rata-rata atau harga pasar pada transaksi jual beli tanah. Dalam hal ini, objek pajaknya adalah bumi dan bangunan. Setiap tahun, biasanya Menteri Keuangan dengan mendengarkan pertimbangan bupati/walikota menetapkan NJOP. Penetapan tersebut didasarkan atas sejumlah hal seperti:

a. Dasar penetapan NJOP bumi:

- Letak.
- Pemanfaatan.
- Peruntukan.
- Kondisi Lingkungan.

b. Dasar penetapan NJOP bangunan:

- Bahan yang digunakan dalam bangunan.
- Rekayasa.
- Letak.
- Kondisi lingkungan.

c. Dasar penetapan NJOP saat tidak ada transaksi jual beli. Nah

- Perbandingan Harga dengan Objek Lainnya: objek lain yang dimaksud merupakan objek yang masih sejenis, lokasinya berdekatan, memiliki fungsi yang sama dengan objek lain yang sudah diketahui nilai jualnya. Penggunaan objek lain yang memiliki kriteria tersebut sebagai gambaran yang kurang lebih bisa mendekati nilai objek yang dibandingkan. Sehingga NJOP yang ditetapkan pun memiliki hitungan yang benar.
- Nilai Perolehan Baru: penetapan NJOP dengan nilai perolehan baru yang dimaksud adalah dengan menghitung biaya yang

sudah dikeluarkan untuk memperoleh objek pajak. Penilaian tersebut nantinya akan dikurangi dengan penyusutan yang terjadi, seperti penyusutan yang terjadi pada kondisi fisik objek pajak.

- Nilai Jual Pengganti: nilai jual pengganti yang dimaksud adalah penetapan NJOP berdasarkan pada hasil produk objek pajak. Jadi, nilai jualnya didasarkan pada keluaran yang dihasilkan oleh objek pajak itu sendiri.

2.1.4. Kepatuhan Wajib Pajak

Kepatuhan berasal dari kata patuh yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya suka menurut perintah, taat kepada perintah atau aturan dan berdisiplin. Kepatuhan berarti bersifat patuh, ketaatan, tunduk pada ajaran dan aturan.

Pengertian kepatuhan pajak menurut (Mohammad Zain, 2003) adalah suatu iklim kepatuhan dan kesadaran pemenuhan kewajiban perpajakan yang tercermin dalam situasi dimana wajib pajak paham dan berusaha untuk memahami semua ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan, mengisi formulir pajak dengan lengkap dan jelas, menghitung jumlah pajak yang terutang dengan benar dan membayar pajak tepat pada waktunya.

Kepatuhan Wajib Pajak menurut Safri Nurmantu dalam Siti Kurnia Rahayu (2010:138) dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana Wajib Pajak memenuhi semua kewajiban perpajakan dan melaksanakan hak perpajakannya. Adapun menurut Machfud Sidik dalam Siti Kurnia Rahayu (2010:19), mengemukakan bahwa Kepatuhan memenuhi kewajiban perpajakan secara sukarela (*voluntary of compliance*) merupakan tulang punggung sistem *self assessment*, dimana Wajib Pajak bertanggung jawab menetapkan

sendiri kewajiban perpajakan dan kemudian secara akurat dan tepat waktu membayar dan melaporkan pajaknya tersebut.

Dalam hal kepatuhan wajib pajak PBB sesuai dengan definisi tersebut di atas, dapat diukur dengan melihat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1994. Kepatuhan wajib pajak PBB dapat dihubungkan misalnya dengan melihat perilaku wajib pajak dalam membayar PBB tepat waktunya, melaporkan setiap bentuk perubahan tanah/rumah yang ditempati sendiri ataupun tanah/rumah yang ditempati tetangga, mengurus dan mengisi SPOP dengan benar, serta menyerahkan SPOP yang sudah terisi ke kantor pelayanan PBB atau aparat yang ditunjuk.

2.1.5. Sikap Wajib Pajak Terhadap Pembangunan Daerah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sikap adalah perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan. Menurut ahli Psikologi Zimbardo dan Ebbesen dalam jurnalnya menyatakan bahwa sikap adalah suatu predisposisi (keadaan mudah terpengaruh) terhadap seseorang, ide/objek yang berisi komponen-komponen kognitif, afektif, dan behavior. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan sikap wajib pajak adalah sikap wajib pajak terhadap pelaksanaan pembangunan daerah.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang tentang Otonomi Daerah dan Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah, maka akan mendorong pemerintah daerah untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan Pendaopatan Asli Daerah. PAD menjadi sumber utama dalam menunjang pembangunan daerah.

Pajak Bumi dan Bangunan merupakan salah satu sumber pemasukan bagi pemerintah daerah. Hasil penerimaan PBB dipergunakan untuk pembangunan infrastruktur daerah. Karena

terbatasnya dana, maka pembangunan infrastruktur tersebut dilakukan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas.

Loekman Soetrisno (2006) dalam bukunya Paradigma Pembangunan mengatakan bahwa layanan pemerintah termasuk pembangunan infrastruktur akan mempengaruhi pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan, khususnya wajib pajak PBB Perkotaan. Untuk itu sikap wajib pajak dalam memandang prioritas pembangunan daerahnya diduga akan berpengaruh dalam kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajibannya membayar pajak khususnya PBB. Dalam hal ini sangat relevan jika sikap Wajib Pajak terhadap prioritas pembangunan daerah digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

2.1.6. Sanksi Perpajakan

Sanksi perpajakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepatuhan wajib pajak (Agus Nugroho Jatmiko, 2006). Wajib pajak akan memenuhi kewajiban perpajakan bila memandang bahwa sanksi perpajakan akan lebih banyak merugikannya (Agus Nugroho Jatmiko, 2006).

Menurut (Mardiasmo, 2016) perbedaan sanksi administrasi dan sanksi pidana adalah:

- a. Sanksi administrasi adalah pembayaran kerugian kepada negara, khususnya berupa bunga dan kenaikan.
- b. Sanksi pidana adalah siksaan atau penderitaan. Merupakan benteng hukum yang digunakan fiskus agar norma perpajakan dipenuhi.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 78/PMK.03/2016 Pasal 3, STP PBB memuat PBB yang tidak atau kurang dibayar ditambah dengan denda administrasi sebesar 2% (dua

persen) per bulan dari PBB yang tidak atau kurang dibayar. Denda administrasi dimaksud pada ayat (1) dihitung dari saat jatuh tempo sampai dengan tanggal pembayaran untuk jangka waktu paling lama 24 (dua puluh empat) bulan dan bagian dari bulan dihitung penuh 1 (satu) bulan.

Menurut Mardiasmo (2015: 59) sanksi perpajakan merupakan jaminan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (norma perpajakan) akan dituruti/ditaati/dipatuhi. Dengan kata lain sanksi perpajakan merupakan alat pencegah agar Wajib Pajak tidak melanggar norma perpajakan.

2.1.7. Kualitas Pelayanan Fiskus

Pelayanan mempunyai dua istilah penting yang perlu diketahui yaitu melayani dan pelayanan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian melayani adalah membantu menyiapkan apa yang diperlukan seseorang. Sedangkan pelayanan adalah usaha melayani kebutuhan orang lain.

Pelayanan adalah cara melayani (membantu mengurus atau menyiapkan segala kebutuhan yang diperlukan seseorang). Sementara itu, fiskus merupakan petugas pajak. Jadi, pelayanan fiskus dapat diartikan sebagai cara petugas pajak dalam membantu, mengurus, atau menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan seseorang yang dalam hal ini adalah wajib pajak (Jatmiko, 2006).

Harus diakui bahwa membayar pajak bukanlah hal yang menyenangkan bagi sebagian orang. Oleh karena itu, sedikit saja pelayanan yang kurang bagus akan membuat wajib pajak mengeluh (Media Keuangan, Vol.XI/2016). Menurut Daryanto dan Setyobudi (2014:146-147), menjelaskan bahwa cakupan standar pelayanan masyarakat yang harus ditetapkan meliputi:

- a. Prosedur pelayanan Dalam hal ini harus ditetapkan standar prosedur pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan termasuk prosedur pengaduan.
- b. Waktu penyelesaian Harus ditetapkan standar waktu penyelesaian pelayanan yang ditetapkan sejak saat pengajuan permohonan sampai dengan penyelesaian pelayanan termasuk pengaduan.
- c. Biaya pelayanan Harus ditetapkan standar biaya/tarif pelayanan termasuk rinciannya yang ditetapkan dalam proses pemberian pelayanan. Hendaknya setiap kenaikan tarif/biaya pelayanan diikuti dengan peningkatan kualitas pelayanan.
- d. Produk pelayanan Harus ditetapkan standar produk (hasil) pelayanan yang akan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan harga pelayanan yang telah dibayar oleh masyarakat, mereka akan mendapat pelayanan berupa apa saja.
- e. Sarana dan Prasarana Harus ditetapkan standar sarana dan prasarana pelayanan yang memadai oleh penyelenggara pelayanan publik.
- f. Kompetensi petugas pemberian pelayanan Perlu ditetapkan standar kompetensi petugas pemberi pelayanan berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tahun 2013, Cindy Joto Purnomo dan Yenni Mangonting dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Perpajakan, Lingkungan Wajib Pajak Berada terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Surabaya

melakukan penelitian dengan mengambil sampel 100 responden yang terdaftar sebagai Wajib Pajak Orang Pribadi di KPP Sawahan Surabaya. Dengan menggunakan teknik regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran Wajib Pajak, kualitas pelayanan fiskus, sanksi perpajakan, dan lingkungan Wajib Pajak berada berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Surabaya.

Pada tahun 2014, I Putu di Putra Sanjaya dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kewajiban Moral & Sanksi Perpajakan pada kepatuhan wajib pajak hotel di Dispenda Denpasar. Menggunakan teknik analisis data analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang didahului oleh uji asumsi klasik, yang diolah menggunakan program SPSS for windows versi 15.0. Data dalam penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden. Berdasarkan hasil analisis, kualitas pelayanan, kewajiban moral dan sanksi perpajakan berpengaruh pada kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak hotel di Dinas Pendapatan Kota Denpasar.

Andrea Meylita Widyasti Parera & Teguh Erawati di tahun 2017 melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, dan Pelayanan Fiskus terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Bumi Dan Bangunan di Kota Yogyakarta. Pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada pamong yang diambil sebagai sampel sebanyak 110 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah Metode deskriptif statistik dan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan kesadaran wajib pajak tentang perpajakan, Sanksi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, dan Pelayanan Fiskus

berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak bumi dan bangunan

I.G.A.M. Agung Mas Andriani Pratiwi dan Putu Ery Setiawan meneliti tentang pengaruh kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan, kondisi keuangan, dan persepsi tentang sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak reklame di dinas pendapatan kota Denpasar. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan teknik *insidental sampling* dan menggunakan sampel sebanyak 100 orang wajib pajak reklame. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan, kondisi keuangan perusahaan, dan persepsi tentang sanksi perpajakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak reklame. Variabel bebas terhadap kepatuhan wajib pajak reklame mempunyai kontribusi sebesar 69,5 persen, sedangkan 30,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Selanjutnya, Siti Masrurah dan Zulaikha meneliti pengaruh kemanfaatan npwp, pemahaman wajib pajak, kualitas pelayanan, sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak (studi empiris pada wp op di Kabupaten Tegal). Penelitian dengan kuisisioner kepada 100 sampel Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi logistik dengan bantuan program statistic SPSS Statistics. Hasil penelitian adalah pemahaman wajib pajak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak, kemanfaatan NPWP, kualitas pelayanan dan sanksi perpajakan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

Mika Trisnawati dan Wayan Sudirman di tahun 2014 menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan wajib pajak membayar pajak hotel, pajak restoran dan pajak hiburan di

kota denpasar. pengumpulan data dengan kuisisioner kepada 154 wajib pajak terdiri dari 56 wajib pajak hotel, 77 wajib pajak restoran dan 21 wajib pajak hiburan. Pengambilan sampel dilakukan dengan *accidental sampling*. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan *path analysis* menunjukkan bahwa 1) pengetahuan pajak, kualitas pelayanan dan pemeriksaan pajak berpengaruh positif terhadap kesadaran wajib pajak membayar pajak hotel, pajak restoran dan pajak hiburan di Kota Denpasar; 2) pengetahuan pajak, kualitas pelayanan, pemeriksaan pajak dan kesadaran wajib pajak berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak membayar pajak hotel, pajak restoran dan pajak hiburan di Kota Denpasar; 3) pengetahuan pajak tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepatuhan wajib pajak melalui kesadaran wajib pajak. Sedangkan kualitas pelayanan, dan pemeriksaan pajak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepatuhan wajib pajak melalui kesadaran wajib pajak membayar pajak hotel, pajak restoran dan pajak hiburan di Kota Denpasar.

Tabel 2.1

Rangkuman Jurnal Relevant

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Judul: Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Perpajakan, Lingkungan Wajib Pajak Berada terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Surabaya				

1	Cindy Joto Purnomo & Yenni Mangoting (2013)	<p>Variabel Terikat: Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi.</p> <p>Variabel Bebas: Kesadaran wajib pajak, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Perpajakan, Lingkungan Wajib Pajak Berada.</p>	Regresi Berganda	kesadaran Wajib Pajak, kualitas pelayanan fiskus, sanksi perpajakan, dan lingkungan Wajib Pajak berada berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Surabaya.
Judul: Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kewajiban Moral & Sanksi Perpajakan pada kepatuhan WP Hotel di Dispenda Denpasar				
2	I Putu Adi Putra Sanjaya (2014)	<p>Variabel Terikat: Kepatuhan Wajib Pajak Hotel.</p> <p>Variabel Bebas: Kualitas Pelayanan, Kewajiban Moral dan Sanksi Perpajakan.</p>	Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda, yang di dahului dengan uji asumsi klasik, di olah dengan program SPSS	kualitas pelayanan, kewajiban moral, dan sanksi perpajakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak hotel di Dinas Pendapatan Kota Denpasar
Judul: Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, dan Pelayanan Fiskus terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Bumi Dan Bangunan di Kota Yogyakarta				

3	Andrea Meylita Widyasti Parera & Teguh Erawati (2017)	<p>Variabel Terikat: Kepatuhan Wajib Pajak Bumi & Bangunan.</p> <p>Variabel Bebas: Kesadaran wajib pajak, Sanksi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, dan Pelayanan Fiskus.</p>	Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Kesadaran wajib pajak tentang perpajakan, Sanksi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, dan Pelayanan Fiskus berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak bumi dan bangunan
Judul: Pengaruh kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan, kondisi keuangan, dan persepsi tentang sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak reklame di dinas pendapatan kota Denpasar				
4	I.G.A.M. Agung Mas Andriani Pratiwi dan Putu Ery Setiawan	<p>Variabel Terikat: Kepatuhan Wajib Pajak Reklame.</p> <p>Variabel Bebas: kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan, kondisi keuangan perusahaan, dan persepsi tentang sanksi perpajakan.</p>	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel bebas yang di uji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak reklame, mempunyai kontribusi sebesar 69,5%, sedangkan 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Judul: Pengaruh Kemanfaatan Npwp, Pemahaman Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Sanksi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Empiris pada WP OP di Kabupaten Tegal)				
5	Siti Masrurroh dan Zulaikha (2013)	<p>Variabel Terikat: Kepatuhan Wajib Pajak.</p> <p>Variabel Bebas: Kemanfaatan NPWP, Pemahaman Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Sanksi Perpajakan</p>	Analisis Regresi Logistik (dengan program SPSS)	<p>Variabel pemahaman wajib pajak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak,</p> <p>Variabel kemanfaatan NPWP, kualitas pelayanan dan sanksi perpajakan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.</p>
Judul: Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan wajib pajak membayar pajak hotel, pajak restoran dan pajak hiburan di kota denpasar.				
6	Mika Trisnawati dan Wayan Sudirman (2014)	<p>Variabel X: Pengetahuan Pajak, Kualitas Pelayanan, Pemeriksaan Pajak.</p> <p>Variabel Y: Kesadaran Wajib Pajak</p> <p>Variabel Z:</p>	analisis deskriptif dan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	<p>pengetahuan pajak, kualitas pelayanan dan pemeriksaan pajak berpengaruh positif terhadap kesadaran wp</p> <p>pengetahuan pajak, kualitas pelayanan, pemeriksaan</p>

		Kepatuhan Wajib Pajak		<p>pajak dan kesadaran wajib pajak berpengaruh positif terhadap kepatuhan wp</p> <p>pengetahuan pajak tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepatuhan wp melalui kesadaran wp</p> <p>kualitas pelayanan, dan pemeriksaan pajak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepatuhan wp melalui kesadaran wp</p>
--	--	--------------------------	--	--

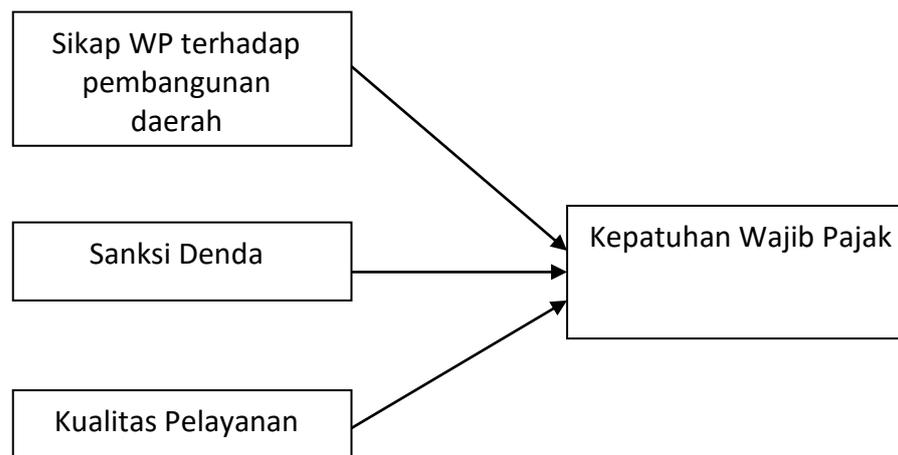
2.3. Kerangka Berpikir

Negara mempunyai tujuan untuk mensejahterakan rakyatnya, salah satunya dengan optimalisasi penerimaan pajak guna pembiayaan pembangun di berbagai sektor kehidupan. Besarnya pembiayaan umum pemerintah membuat pemerintah terus berusaha dalam mengoptimalkan penerimaan yang bersumber dari pajak. Dalam pidatonya, Menteri Keuangan Republik Indonesia Sri Mulyani Menteri Indrawati menilai, salah satu penyebab rendahnya rasio penerimaan perpajakan (*tax ratio*) di Indonesia adalah masih

rendahnya kepatuhan penyampaian pajak (*tax compliance*). Rendahnya kepatuhan pajak disebabkan oleh beberapa hal (Rahma, 2013) yaitu:

- a. Kecenderungan wajib pajak untuk menghindari membayar pajak;
- b. Wajib pajak patuh hanya terbatas pada yang bersifat administrasi;
- c. Pengetahuan dan persepsi wajib pajak tentang pajak masih minim.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, dengan demikian maka paradigma penelitian ini dapat ditunjukkan sebagaimana gambar 2.1. berikut :



2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka berfikir maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Sikap Wajib Pajak terhadap Pembangunan berpengaruh positif dan signifikan pada Kepatuhan Wajib Pajak.
- H2 : Penetapan Sanksi Denda berpengaruh positif dan signifikan pada Kepatuhan Wajib Pajak.
- H2 : Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan pada Kepatuhan Wajib Pajak.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

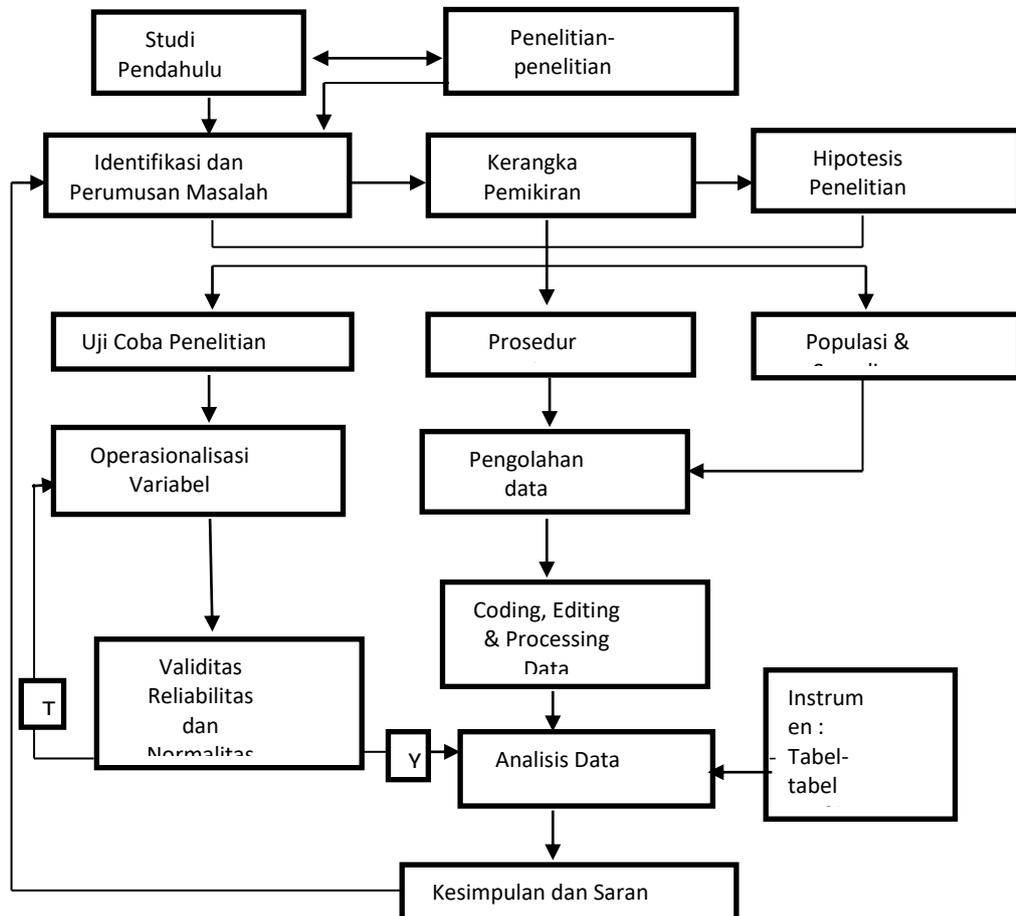
3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa data angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:7).

Desain penelitian yang digunakan adalah expalanatory survey, yang berupaya menganalisis pengaruh yang terjadi antara variabel sikap wajib pajak terhadap pembangunan daerah (X_1), variabel sanksi denda (X_2), dan kualitas pelayanan (X_3) dengan kepatuhan wajib pajak (Y). Penelitian survey, sebagaimana yang dinyatakan Sugiyono (2014:6) digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset. Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian (Malhotra, 2007).

Adapun tahapan-tahapan desain penelitian secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian
Sumber : Maholtra, 2007.

Proses penelitian ditunjukkan pada gambar 3.1 dapat diberikan penjelasan sebagai berikut. Seperti diketahui bahwa penelitian ini pada dasarnya adalah untuk menjawab masalah. Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan, teori dengan praktek, perencanaan dengan pelaksanaan dan sebagainya. Penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (*preliminary study*) untuk mendapatkan yang betul-betul masalah. Masalah harus digali melalui studi pendahuluan melalui fakta-fakta empiris. Supaya

peneliti dapat menggali masalah dengan baik, maka peneliti harus menguasai teori melalui membaca berbagai referensi. Selanjutnya supaya masalah dapat dijawab maka dengan baik masalah tersebut dirumuskan secara spesifik, dan pada umumnya dibuat dalam bentuk kalimat tanya.

Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (hipotesis).

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode/prosedur penelitian yang sesuai. Setelah metode penelitian dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat berbentuk test, angket/kuesioner, untuk pedoman wawancara/observasi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrument penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Pengumpulan data dilakukan pada obyek tertentu baik yang berbentuk popuasi maupun sampel. Bila peneliti ingin membuat generalisasi terhadap temuannya, maka sampel yang diambil harus representatif (mewakili).

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Berdasarkan analisis ini apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima atau apakah penemuan itu sesuai dengan hipotesis yang diajukan atau tidak.

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Berdasarkan proses penelitian kuantitatif maka Nampak bahwa proses penelitian kuantitaif bersifat linier, di mana langkah-langkahnya jelas, mulai dari rumusan masalah, berteori,

berhipotesis, mengumpulkan data, analisis data dan membuat kesimpulan dan saran.

Penggunaan konsep dan teori yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis merupakan aspek logika (*logico-hypothetico*), sedangkan pemilihan metode penelitian, menyusun instrumen, mengumpulkan data, dan analisisnya adalah merupakan aspek metodologi untuk menverifikasikan hipotesis yang diajukan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang dipilih sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan terdapat fenomena jumlah piutang pajak bumi dan bangunan dari tahun 2008-2020 yang berfluktuasi. Penelitian direncanakan akan berlangsung selama lebih kurang satu bulan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah orang pribadi atau badan yang di Kota Palembang serta merupakan wajib pajak bumi dan bangunan yang terdaftar pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, yaitu sejumlah 453.515 wajib pajak bumi dan bangunan

sesuai dengan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT) PBB yang dikeluarkan oleh BPPD Kota Palembang di tahun 2020.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan tipe *nonprobability sampling* yaitu metode *insidental sampling*. Penentuan ukuran sampel Wajib Pajak Bumi dan Bangunan yang terdaftar di BPPD Kota Palembang menggunakan rumus Slovin. Melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebanyak 100 sampel akan digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya ditentukan sampel per Kecamatan dengan metode stratifikasi secara proporsional per Kecamatan. Terdapat delapan belas Kecamatan yang ada di Kota Palembang. Responden penelitian merupakan 100 wajib pajak bumi dan bangunan yang terdaftar di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang periode tahun 2020.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sikap Wajib Pajak Terhadap Pembangunan (Variabel X_1)

Loekman Soetrisno (2006) dalam bukunya Paradigma Pembangunan mengatakan bahwa layanan pemerintah termasuk pembangunan infrastruktur akan mempengaruhi pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan, khususnya wajib pajak PBB Perkotaan. Sikap wajib pajak terhadap pembangunan diartikan sebagai sikap atau perpaduan komponen yang berinteraksi antara pemahaman, perasaan dan perilaku terhadap makna dan fungsi prioritas pembangunan infrastuktur oleh pemerintah daerah.

Cara mengukur variabel ini adalah menggunakan skala likert yaitu dengan rentang nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). yang diuraikan dalam skor jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang terdiri dari 5 = sangat setuju (SS), 4 = setuju (S), 3 = Tidak Pasti (TP), 2 = tidak setuju (TS), 1= sangat tidak setuju (STS).

2. Sanksi Perpajakan (Variabel X₂)

Sanksi perpajakan adalah sikap responden tentang pelaksanaan sanksi berupa denda PBB terhadap keterlambatan pembayaran tagihan PBB responden sendiri dan orang lain di sekitar responden.

Cara mengukur variabel sanksi perpajakan adalah menggunakan skala likert yaitu dengan rentang nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). yang diuraikan dalam skor jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang terdiri dari 5 = sangat setuju (SS), 4 = setuju (S), 3 = Tidak Pasti (TP), 2 = tidak setuju (TS), 1= sangat tidak setuju (STS).

3. Kualitas Pelayanan (Variabel X₃)

Adalah sikap atau perpaduan komponen kognitif, afektif, dan konatif yang berinteraksi dalam merasakan bagaimana pelayanan petugas pajak (fiskus) yang sesungguhnya terjadi.

Cara mengukur variabel sanksi perpajakan adalah menggunakan skala likert yaitu dengan rentang nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). yang diuraikan dalam skor jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang terdiri dari 5 = sangat setuju (SS), 4 = setuju (S), 3 = Tidak Pasti (TP), 2 = tidak setuju (TS), 1= sangat tidak setuju (STS).

4. Kepatuhan Wajib Pajak (Y)

Diartikan sebagai sikap wajib pajak terhadap peraturan perpajakan khususnya Pajak Bumi dan Bangunan . Sikap tersebut seperti kesedian wajib pajak dalam mengisi Surat Pemberitahuan Objek Pajak (SPOP) dengan benar, membayar PBB tepat waktu, dan melaporkan segala bentuk perubahan yang terjadi atas tanah dan bangunan yang dijadikan tempat tinggal wajib pajak.

Cara mengukur variabel sanksi perpajakan adalah menggunakan skala likert yaitu dengan rentang nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). yang diuraikan dalam skor jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang terdiri dari 5 = sangat setuju (SS), 4 = setuju (S), 3 = Tidak Pasti (TP), 2 = tidak setuju (TS), 1= sangat tidak setuju (STS).

3.5. Instrumen Penelitian

Variabel-variabel yang telah di definisi operasional selanjutnya ditentukan indikator berdasarkan dimensi-dimensi yang ada. Indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka perlu digunakan matrik pengembangan instrument.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Nomor Item
Sikap WP terhadap Pembangunan Daerah (X ₁)	1. Realisasi pembayaran PBB tergantung <i>pembangunan fasilitas umum</i> di depan rumah	Interval	1
	2. Realisasi pembayaran PBB tergantung <i>mutu bangunan fasilitas umum</i> di depan rumah		2
	3. Realisasi pembayaran PBB tergantung <i>pembangunan fasilitas umum</i> di <i>komplek</i> rumah		3
	4. Realisasi pembayaran PBB tergantung <i>mutu bangunan fasilitas umum</i> di <i>komplek</i> rumah		4
	5. Realisasi pembayaran PBB tergantung <i>pembangunan fasilitas umum</i> di <i>kota</i> Bp/lbu		5
	6. Realisasi pembayaran PBB tergantung <i>mutu bangunan fasilitas umum</i> di <i>kota</i> Bp/lbu		6
Sanksi Perpajakan (X ₂)	1. Keterlambatan PBB diampuni	Interval	7
	2. Denda bunga 2% adalah wajar		8
	3. Pelaksanaan sanksi denda tepat pada waktunya		9
	4. Perhitungan dandan dilakukan sendiri oleh wajib pajak yang lalai		10
Kualitas Pelayanan (X ₃)	1. Petugas pajak sudah memberikan pelayanan pajak dengan baik	Interval	11
	2. Penetapan SPPT telah adil		12
	3. Petugas pajak telah memberikan penyuluhan		13
	4. Petugas pajak memperhatikan keberatan terhadap pengenaan PBB		14
	5. Kemudahan membayar PBB		15
Kepatuhan Wajib Pajak (Y)	1. Membayar PBB tepat waktu	Interval	16
	2. Melaporkan setiap renovasi tanah/rumah sendiri ke petugas pajak		17
	3. Melaporkan setiap renovasi tanah/rumah tetangga ke petugas pajak		18
	4. Mengurus dan mengisi SPOP dengan benar		19
	5. Menyerahkan SPOP yang diisi ke petugas pajak		20

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner Menurut Sugiyono (2014:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sebelum butir-butir pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner tersebut digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas.

2. Studi Kepustakaan

Studi pustaka bertujuan untuk memperoleh landasan teori dan definisi-definisi yang digunakan dalam analisis kasus. Teori-teori tersebut diperoleh dari literatur-literatur, majalah ilmiah maupun tulisan-tulisan lainnya yang banyak berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Oleh karena data

primer yang di olah berskala interval maka regresi dapat dilakukan (Iman Ghozali, 2001). Data yang di regresi adalah data primer yang telah ditabulasikan. Uji instrumen seperti uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah instrumen dan data penelitian telah dijawab dengan benar atau tidak. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model regresi yang telah dianalisis nantinya menghasilkan penaksir bias linear terbaik sehingga hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan efisien dan akurat.

Langkah berikutnya adalah pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Program pengolahan data yang digunakan adalah dengan program SPSS.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas data. Dalam penelitian kuantitatif data hendaknya memiliki tingkat validitas, reliabilitas, dan normalitas. Untuk mendapatkan data tersebut perlu instrumen yang valid dan reliabel, sehingga dalam penelitian kuantitatif yang diuji bukan datanya tetapi instrumennya (Suharsimi Arikunto, 2003:219).

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total

faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan di dapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berbentuk sebaran normal atau tidak, dengan kata lain sampel yang berbentuk data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data. Dalam hal ini dilakukan dengan cara menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* menggunakan spss. Dengan kriteria jika angka signifikansi (sig) $<0,05$ maka data terdistribusi tidak normal, dan angka signifikansi (sig) $>0,05$ maka data terdistribusi normal.

Selanjutnya untuk uji hipotesis digunakan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) dan uji signifikansi simultan (uji statistik F). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Sedangkan melalui uji

statistik F dapat ditunjukkan apakah semua variabel penjelas/ independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independennya.

DAFTAR RUJUKAN

- Soemitro, Rochmat. 2014. *Asas dan Dasar Perpajakan Edisi Kedua (Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan*. Jakarta: Kementerian Keuangan.
- Mardiasmo. 2016. *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*. Yogyakarta: Andi.
- Ray, Sommerfeld, Anderson Herschel M, dan Brock Horace R. dalam M. Zain. (2003). *Manajemen Perpajakan. Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Perda Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pajak Daerah.
- Suandy, Erly. 2011. *Perencanaan Pajak*. Jakarta: Salemba Empat
- Republik Indonesia. 2014. *Pedoman Umum Pengelolaan PBB Perdesaan & Perkotaan*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan.
- Zain, Mohammad. 2003. *Perpajakan Indonesia Buku 1. Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahayu, Siti Kurnia. 2010. *Perpajakan Indonesia: Konsep dan Aspek Formal*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Azhar, La Midjan dan Susanto, 2001. *Sistem Informasi Akuntansi I dan II, Edisi Ke Sebelas*, Lembaga Informasi:Bandung.
- Soetrisno, Lukman. 2006. *Paradigma Baru Pembangunan Pertanian Sebuah Tinjauan Sosiologis / Kanisius:Yogyakarta*.
- Agus Nugroho Jatmiko. 2006. *Pengaruh Sikap Wajib Pajak pada Pelaksanaan Sanksi Denda, Pelayanan Fiskus, dan Kesadaran Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak, studi empiris*

Terhadap Wajib Pajak,, Orang Pribadi di Kota Semarang, Tesis
Magister Akuntansi, UNDIP, Semarang.

Daryanto, & Setyobudi, I. 2014. *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta:
Gava Media.

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

Petunjuk umum pengisian:

AGAR TIDAK ADA KESULITAN DALAM ANALISIS DAN PENAFSIRAN DATA, MAKA KAMI MOHON DENGAN HORMAT KEPADA BAPAK/IBU UNTUK:

- A. Menjawab semua pertanyaan di bawah ini dengan cara melengkapi isian dan/atau memberi tanda (silang/lingkaran) pada tempat yang telah tersedia.
 - B. Satu pertanyaan satu jawaban.
 - C. Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, harap memilih jawaban yang paling sesuai atau yang paling mendekati dengan pendapat Bapak/Ibu.
-

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. **Nama Responden** :
 2. **Alamat** : **Kel**.....**Kec**.....
..... **RT**..... **RW**
 3. **Pendidikan Terakhir** :

1.	Tidak tamat SD	2.	SD	3.	SMP	4.	SMA	5.	D3	6.	S1	7.	S2	8.	S3
----	----------------	----	----	----	-----	----	-----	----	----	----	----	----	----	----	----
 4. Sudah **berapa tahun** Bapak/Ibu bertempat tinggal disini ?

1.	Kurang dari 2 tahun	3.	4 tahun s/d 6 tahun
2.	2 tahun s/d 3 tahun	4.	Lebih dari 6 tahun
 5. Bagaimana **status tempat tinggal** Bapak/Ibu saat ini ?

1.	Kontrak	4.	Hak Milik (HM)
2.	Hak Guna Usaha (HGU)	5.	Lainnya
3.	Hak Guna Bangunan (HGB)		
-

B. PENJELASAN PILIHAN

- | | | | |
|----|---------------------------|----|--------------------|
| 1. | STS (Sangat Tidak Setuju) | 4. | S (Setuju) |
| 2. | TS (Tidak Setuju) | 5. | SS (Sangat Setuju) |
| 3. | TP (Tidak Pasti) | | |

C. PERNYATAAN TENTANG KEPATUHAN WAJIB PAJAK PBB

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Membayar PBB tepat pada waktunya	1	2	3	4	5
2	Melaporkan setiap perubahan (renovasi) tanah/rumah sendiri kepada petugas pajak	1	2	3	4	5
3	Melaporkan setiap perubahan (renovasi) tanah/rumah tetangga kepada petugas pajak	1	2	3	4	5
4	Mengurus dan mengisi Surat Pemberitahuan Objek Pajak (SPOP) dengan benar	1	2	3	4	5
5	Menyerahkan SPOP yang sudah terisi ke Kantor BPPD atau petugas pajak yang ditunjuk BPPD	1	2	3	4	5

D. PERNYATAAN TENTANG SIKAP WAJIB PAJAK TERHADAP PEMBANGUNAN DAERAH

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Realisasi pembayaran PBB sangat tergantung pada pembangunan fasilitas umum di depan rumah	1	2	3	4	5
2	Realisasi pembayaran PBB sangat tergantung pada mutu bangunan fasilitas umum di depan rumah	1	2	3	4	5
3	Realisasi pembayaran PBB sangat tergantung pada pembangunan fasilitas umum di komplek rumah	1	2	3	4	5
4	Realisasi pembayaran PBB sangat tergantung pada mutu bangunan fasilitas umum di Komplek rumah	1	2	3	4	5
5	Realisasi pembayaran PBB sangat tergantung pada pembangunan fasilitas umum di Kota Bapak/Ibu	1	2	3	4	5
6	Realisasi pembayaran PBB sangat tergantung pada mutu bangunan bangunan fasilitas umum di Kota Bapak/Ibu	1	2	3	4	5

E. PERNYATAAN TENTANG SANKSI PERPAJAKAN

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Keterlambatan membayar PBB diampuni dan tidak di kenai denda	1	2	3	4	5
2	Denda 2% per bulan atas keterlambatan membayar adalah wajar	1	2	3	4	5
3	Pelaksanaan sanksi denda terhadap WP yang lalai oleh petugas pajak tepat pada waktunya	1	2	3	4	5
4	Perhitungan pelaksanaan sanksi denda terhadap WP yang lalai membayar dilakukan oleh WP yang bersangkutan	1	2	3	4	5

F. PERNYATAAN TENTANG KUALITAS PELAYANAN

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	TP	S	SS
1	Petugas pajak telah memberikan pelayanan pajak dengan baik	1	2	3	4	5
2	Dalam menentukan Surat Penetapan Pajak Terhutang (SPPT)-PBB sudah adil	1	2	3	4	5
3	Petugas telah sering memberikan penyuluhan kepada Wajib Pajak	1	2	3	4	5
4	Petugas telah memperhatikan keberatan terhadap pengenaan PBB	1	2	3	4	5
5	Cara membayar dan melunasi PBB mudah	1	2	3	4	5

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT MESITECH MITRA PURNABANGUN

(Studi kasus pada karyawan area lokasi kerja TTB Ogan)

PROPOSAL TESIS

Oleh:

Welinda Febrianti

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510027

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2021

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	1
1.3 Rumusan Masalah	2
1.4 Tujuan Penelitian	2
1.5 Manfaat Penelitian.....	2
1.6 Susunan dan Struktur Tesis	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Tinjauan Pustaka	5
2.1.1 Pengertian Motivasi	5
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	5
2.1.3 Macam Pola Motivasi Yang Sangat Penting.....	6
2.1.4 Faktor-Faktor Motivasi	7
2.1.5 Prinsip-Prinsip Motivasi.....	8
2.1.6 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.7 Arti Penting Kinerja	10
2.1.8 Jenis-Jenis Kriteria Kerja	10
2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.2 Penelitian Terdahulu	12

2.3 Kerangka Berfikir.....	13
2.4 Hipotesis	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	14
3.1 Desain Penelitian.....	14
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	15
3.3 Populasi dan Sampel	15
3.3.1 Populasi.....	15
3.3.2 Sampel	16
3.4 Definisi Oprasional	16
3.5 Instrumen Penelitian	17
3.6 Metode Pengumpulan Data	19
3.7 Teknik Analisis Data.....	20
3.7.1 Analisis Kuantitatif	20
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	20
3.7.3 Uji Hipotesis	21
DAFTAR RUJUKAN.....	22
KUISIONER.....	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini persaingan dalam dunia kerja semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan dituntut lebih dalam hal kemajuan produksi maupun asset yang berupa sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan profit yang maksimal. Seringnya karyawan terlihat datang terlambat, bersantai pada jam kerja serta hasil kerja berupa laporan-laporan yang sudah dibutuhkan belum selesai dikerjakan. Beberapa karyawan juga tidak memiliki target kerja pada tiap harinya, mereka hanya bekerja semau yang mereka inginkan saja sehingga beberapa laporan-laporan penting beberapa terbengkalai tidak dikerjakan. Karyawan bagian lapangan beberapa mendapat teguran dari pihak klien karena kedatangan sedang bercanda gurau dan bersantai pada jam kerja, beberapa pekerja lupa memakai APD (Alat Pelindung Diri) sehingga perusahaan mendapat teguran dari pihak Pertamina Surface Facilities. Dengan kondisi demikian tentunya akan berdampak secara langsung terhadap profitabilitas kerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini juga merugikan pihak perusahaan dari segi operasional sehingga membengkaknya biaya per hari yang harus dikeluarkan perusahaan. Oleh karena itu penulis berminat untuk melakukan penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan pada PT Mesitech Mitra Purnabangun.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup informasi pada tesis ini hanya meneliti karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun pada bagian area lokasi kerja TTB Ogan.
2. Informasi yang disajikan yaitu : motivasi karyawan dan kinerja (progres kerja karyawan)

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada area kerja Pertamina TTB Ogan
2. Bagaimana motivasi karyawan pada area kerja Pertamina TTB Ogan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis kondisi kinerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun.
2. Untuk menganalisis kondisi motivasi kerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi dua yaitu teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Bagi instansi terkait

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun dan juga sebagai bahan masukan bagi manajer untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini muat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan susunan serta struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada yaitu; kajian pustaka tentang motivasi kerja, teori-teori tentang kinerja serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motif (*Motive*) berasal dari akar kata bahasa latin “*Movere*”, yang kemudian menjadi “*motion*”, yang artinya gerak atau dorongan untuk bergerak.

Jadi, motif merupakan daya dorong, daya gerak, atau penyebab seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan dan dengan tujuan tertentu.

Definisi motivasi (*motivation*) adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku. Motivasi juga dapat menimbulkan hal-hal tertentu di dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Kemudian pendapat Oemar Hamalik, bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi dan reaksi untuk mencapai tujuan

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi ini mengacu pada faktor-faktor dari dalam sebagai pendorong bagi aktivitas dalam pengajaran dan dalam pemecahan masalah. Hal ini tidak mengherankan karena keinginan untuk menambah pengetahuan dan melacak merupakan faktor instrinsik pada semua orang. Pada umumnya

motivasi instrinsik berhubungan erat dengan kebutuhan tingkat lebih tinggi yaitu ; dari kebutuhan akan penghargaan seperti sukses, percaya diri dan harga diri, kebutuhan berusaha seperti mengembangkan diri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu pada faktor-faktor dari luar dan diterapkan pada pelajaran oleh guru atau orang lain. Motivasi ini bisa berbentuk penghargaan, pujian, hukuman atau celaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara khas. Motivasi instrinsik sebagai pendorong bagi aktivitas dalam pengajaran dan dalam pemecahan masalah.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990 : 6). Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990 : 6)

2.1.3 Macam pola motivasi yang sangat penting :

1. Motivasi Prestasi (Achievement Motivation)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Motivasi Afiliasi (Affiliation Motivation)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi Kompetensi (Competence Motivation)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan

ketrampilan, memecahkan masalah dan berusaha keras untuk inovatif 21

4. Motivasi Kekuasaan (Power Motivation)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

2.1.4. Faktor-faktor motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya

(Simon Devung, 1989:108).

2.1.5 Prinsip-prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. 22 Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Wulan:2011)

Menurut Hersey dan Balanchard (1993) sebagaimana yang dikutip Veithzal dan Basri dalam bukunya “performance Appraisal” (2006), menjelaskan bahwa kinerja meru

upakan suatu fungsi dari kepemimpinan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya.

Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) mengemukakan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

2.1.7 Arti Penting Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:260), arti penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.8 Jenis-jenis kriteria kerja

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas , yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan secara psikologis

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi

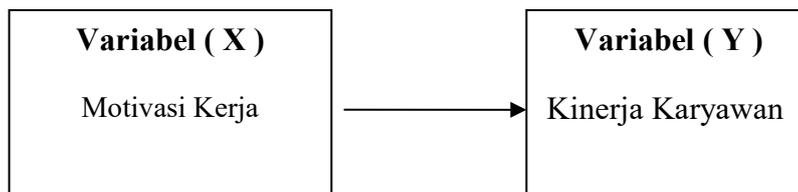
Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi Operasi PT Pusri Palembang.	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,86 %
2	Olivia Teodera	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%
3	Eldo Herlambang gartji	Pengaruh motivasi	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66%

		kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karman Putra Andalan Surabaya.	
--	--	--	--

2.3 Kerangka Berfikir



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Bertolak dari kerangka berfikir yang telah dikemukakan sebagai titik tolak dalam penyusunan hipotesis, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

Hipotesis :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian area kerja TTB Ogan.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk dapat merumuskan alat pengukuran variable, maka akan dikemukakan indikator-indikator yang akan diukur melalui :

1. Variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) indikatornya sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Variabel Terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Menurut Rismawati (2008:129), Indikator Kinerja meliputi :

1. Kualitas pekerjaan
Meliputi akuisi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerja
Meliputi volume keluaran dan kontribusi

3. Supervisi yang diperlukan

Meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

4. Kehadiran

Meliputi regularitas, dapat dipercaya atau dindalkan, ketepatan waktu

5. Konservasi

Meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian area kerja TTB Ogan Pertamina Asset 2 di Prabumulih Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan 1 bulan yaitu dimulai pada bulan Juli 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subjek penelitian adalah tempat variable melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun area kerja TTB Ogan yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:134-185) “Penentuan pengambilan Sampel sebagai berikut:

Apabila populasi peneliti kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berhubung populasi karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun area kerja TTB Ogan berjumlah 30 orang maka penulis memutuskan untuk semua populasi dijadikan sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

1 Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312).

Motivasi Kerja (X) diukur melalui (Suwati, 2013:52-53) :

- a. Penghargaan dari instansi
- b. Perhatian dari pimpinan
- c. Gaji yang cukup
- d. Ingin mencapai prestasi yang tinggi

2. Kinerja karyawan adalah kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013:408).

Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui (Setiyarti dan Mulyanto, 2013:51) :

- a. Kuantitas kerja

- b. Kualitas kerja
- c. Kerja sama melaksanakan tugas
- d. Ketepatan kerja
- e. Pengetahuan

3.5 Instrumen Penelitian

1. Motivasi Kerja (X)

No	Penyataan	SR	R	C	B	SB
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
2.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
5.	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen					
6.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya					
7.	Kemampuan pimpinan yang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Perusahaan memberikan kenyamanan kerja kepada setiap karyawan dilingkungan pekerjaannya					
9.	Saya selalu berusaha untuk memimpin dalam pekerjaan					
10.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja saya					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Penyataan	SR	R	C	B	SB
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti dan rapi					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
3.	Hasil kerja yang saya kerjakan mememnuhi target yang diharapkan					
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
5.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu					
6.	Saya tidak membutuhkan saran dalam menyelesaikan pekerjaan yang sering atau biasa dikerjakan					
7.	Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
8.	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor					
9.	Saya membuang sampah pada tempatnya untuk menjaga keindahan dan kerapihan lingkungan kerja					
10.	Saya mampu merawat fasilitas yang diberikan kantor					

Keterangan :

SR = Sangat rendah, Skor 1

R = Rendah, skor 2

C = Cukup, skor 3

B = Baik, skor 4

SB = Sangat Baik, skor 5

a. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di PT Mesitechmitra Purnabangun.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu Manajer dan HRD PT Mesitechmitra Purnabangun.

3. Dokumentasi

Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

4. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan berupa angket untuk memperoleh informasi-informasi tentang kedisiplinan guru pai dan motivasi belajar siswa kepada responden. Kuisisioner ini akan diberikan kepada karyawan PT Mesitechmitra Purnabangun . Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Penetapan teknik analisis data harus tepat agar dapat memberikan suatu output kesimpulan yang benar dan akurat. Analisis – analisis data yang digunakan ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (Sutrisno Hadi, 2004) :

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka - angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows 18*. Dalam skripsi ini hasil perhitungan akan berwujud angka-angka yg akan menjelaskan berapa besar motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Analisis Regresi Linier berganda

Untuk menganalisa motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini dilakukan dengan program SPSS.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Uji hipotesis yang akan dilakukan yaitu uji t dan uji f.

3.6 Teknik Analisis Pembahasan

Adapun teknik analisis pembahasan dapat diuraikan dari awal yaitu dimulai dengan menentukan indikator. Adapun beberapa teori yang digunakan antara lain :

1. Indikator Motivasi Kerja (X) dari Suwati 2013
2. Indikator Kinerja Karyawan (Y), dari Setiyarti dan Mulyanto, 2013

DAFTAR RUJUKAN

- Asmiarasih. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes* [skripsi]. Semarang : Fakultas ilmu sosial
: Universitas Negeri Semarang
- Alex S. Nitiseminto. 2002. *Manajemen Persnalia*, edisi revisi. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
Bandung
- AS. Moenir. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan kepegawaian*,
Jakarta : PT Gunung Agung
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu memilih metode statistic peneltian Dengan SPSS*.
Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daft, Richard.L.2002.*Manajemen* edisi kelima jilid satu.Jakarta:Erlangga
- Fudin Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- Hasibuan .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*. Bumi Aksara : Jakarta
- Hersey dan Balanchard. 1993. *Management for Organizational behavior, sixth edition* : Prentice
Hall.
- James A.F Stoner . 1996. *Manajemen Jilid 1 (satu)*, Jakarta: PT Prenhalindo
- Malayu. S. P Hasibuan. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Askara.
- M.Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajamadah Univercity Pess
- Deswarati, et al. 2017. Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk- Daihatsu Malang). Diakses 10 April 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT MESITECH MITRA PURNABANGUN

(Studi kasus pada karyawan area lokasi kerja TTB Ogan)

PROPOSAL TESIS

Oleh:

Welinda Febrianti

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510027

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2021

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	1
1.3 Rumusan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian	2
1.5 Manfaat Penelitian.....	2
1.6 Susunan dan Struktur Tesis.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1. Tinjauan Pustaka	5
2.1.1 Pengertian Motivasi	5
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi.....	5
2.1.3 Macam Pola Motivasi Yang Sangat Penting.....	6
2.1.4 Faktor-Faktor Motivasi.....	7
2.1.5 Prinsip-Prinsip Motivasi	8
2.1.6 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.7 Arti Penting Kinerja	10
2.1.8 Jenis-Jenis Kriteria Kerja.....	10
2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	12

2.3 Kerangka Berfikir.....	13
2.4 Hipotesis	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	14
3.1 Desain Penelitian.....	14
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	15
3.3 Populasi dan Sampel	15
3.3.1 Populasi.....	15
3.3.2 Sampel	16
3.4 Definisi Oprasional	16
3.5 Instrumen Penelitian	17
3.6 Metode Pengumpulan Data	19
3.7 Teknik Analisis Data.....	20
3.7.1 Analisis Kuantitatif	20
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	20
3.7.3 Uji Hipotesis	21
DAFTAR RUJUKAN.....	22
KUISIONER.....	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini persaingan dalam dunia kerja semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan dituntut lebih dalam hal kemajuan produksi maupun asset yang berupa sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan provit yang maksimal. Seringnya karyawan terlihat datang terlambat, bersantai pada jam kerja serta hasil kerja berupa laporan-laporan yang sudah dibutuhkan belum selesai dikerjakan. Beberapa karyawan juga tidak memiliki target kerja pada tiap harinya, mereka hanya bekerja semau yang mereka inginkan saja sehingga beberapa laporan-laporan penting beberapa terbengkalai tidak dikerjakan. karyawan bagian lapangan beberapa mendapat teguran dari pihak klien karena kedapatan sedang bercanda gurau dan bersantai pada jam kerja, beberapa pekerja lupa memakai APD (Alat Pelindung Diri) sehingga perusahaan mendapat teguran dari pihak Pertamina Surface Facilities. Dengan kondisi demikian tentunya akan berdampak secara langsung terhadap profitabilitas kerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini juga merugikan pihak perusahaan dari segi oprasional sehingga membengkaknya biaya per hari yang harus dikeluarkan perusahaan. Oleh karena itu penulis berminat untuk melakukan penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan pada PT Mesitech Mitra Purnabangun.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup informasi pada tesis ini hanya meneliti karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun pada bagian area lokasi kerja TTB Ogan.
2. Informasi yang disajikan yaitu : motivasi karyawan dan kinerja (progres kerja karyawan)

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada area kerja Pertamina TTB Ogan
2. Bagaimana motivasi karyawan pada area kerja Pertamina TTB Ogan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis kondisi kinerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun.
2. Untuk menganalisis kondisi motivasi kerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi dua yaitu teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Bagi instansi terkait

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun dan juga sebagai bahan masukan bagi manajer untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini muat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan susunan serta struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada yaitu; kajian pustaka tentang motivasi kerja, teori-teori tentang kinerja serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motif (*Motive*) berasal dari akar kata bahasa latin “*Movere*”, yang kemudian menjadi “*motion*”, yang artinya gerak atau dorongan untuk bergerak.

Jadi, motif merupakan daya dorong, daya gerak, atau penyebab seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan dan dengan tujuan tertentu.

Definisi motivasi (*motivation*) adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku. Motivasi juga dapat menimbulkan hal-hal tertentu di dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Kemudian pendapat Oemar Hamalik, bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi dan reaksi untuk mencapai tujuan

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi ini mengacu pada faktor-faktor dari dalam sebagai pendorong bagi aktivitas dalam pengajaran dan dalam pemecahan masalah. Hal ini tidak mengherankan karena keinginan untuk menambah pengetahuan dan melacak merupakan faktor instrinsik pada semua orang. Pada umumnya

motivasi instrinsik berhubungan erat dengan kebutuhan tingkat lebih tinggi yaitu ; dari kebutuhan akan penghargaan seperti sukses, percaya diri dan harga diri, kebutuhan berusaha seperti mengembangkan diri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu pada faktor-faktor dari luar dan diterapkan pada pelajaran oleh guru atau orang lain. Motivasi ini bisa berbentuk penghargaan, pujian, hukuman atau celaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara khas. Motivasi instrinsik sebagai pendorong bagi aktivitas dalam pengajaran dan dalam pemecahan masalah.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990 : 6). Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990 : 6)

2.1.3 Macam pola motivasi yang sangat penting :

1. Motivasi Prestasi (Achievement Motivation)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Motivasi Afiliasi (Affiliation Motivation)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi Kompetensi (Competence Motivation)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan

keampilan, memecahkan masalah dan berusaha keras untuk inovatif 21

4. Motivasi Kekuasaan (Power Motivation)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

2.1.4. Faktor-faktor motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya

(Simon Devung, 1989:108).

2.1.5 Prinsip-prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. 22 Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Wulan:2011)

Menurut Hersey dan Balanchard (1993) sebagaimana yang dikutip Veithzal dan Basri dalam bukunya “performance Appraisal” (2006), menjelaskan bahwa kinerja meru

upakan suatu fungsi dari kepemimpinan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya.

Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) mengemukakan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

2.1.7 Arti Penting Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:260), arti penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.8 Jenis-jenis kriteria kerja

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas , yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan secara psikologis

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi

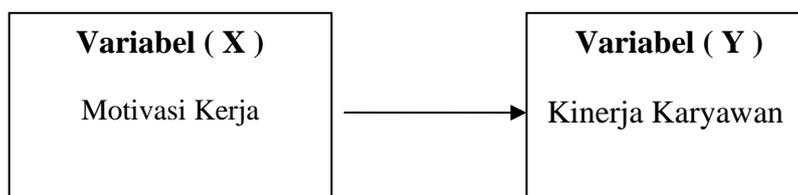
Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi Operasi PT Pusri Palembang.	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,86 %
2	Olivia Teodera	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%
3	Eldo Herlambang gartji	Pengaruh motivasi	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66%

		kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karman Putra Andalan Surabaya.	
--	--	--	--

2.3 Kerangka Berfikir



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Bertolak dari kerangka berfikir yang telah dikemukakan sebagai titik tolak dalam penyusunan hipotesis, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

Hipotesis :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian area kerja TTB Ogan.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk dapat merumuskan alat pengukuran variable, maka akan dikemukakan indikator-indikator yang akan diukur melalui :

1. Variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) indikatornya sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Variabel Terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Menurut Rismawati (2008:129), Indikator Kinerja meliputi :

1. Kualitas pekerjaan
Meliputi akuisi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerja
Meliputi volume keluaran dan kontribusi

3. Supervisi yang diperlukan

Meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

4. Kehadiran

Meliputi regularitas, dapat dipercaya atau dindalkan, ketepatan waktu

5. Konservasi

Meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian area kerja TTB Ogan Pertamina Asset 2 di Prabumulih Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan 1 bulan yaitu dimulai pada bulan Juli 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subjek penelitian adalah tempat variable melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun area kerja TTB Ogan yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:134-185) “Penentuan pengambilan Sampel sebagai berikut:

Apabila populasi peneliti kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berhubung populasi karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun area kerja TTB Ogan berjumlah 30 orang maka penulis memutuskan untuk semua populasi dijadikan sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

1 Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312).

Motivasi Kerja (X) diukur melalui (Suwati, 2013:52-53) :

- a. Penghargaan dari instansi
- b. Perhatian dari pimpinan
- c. Gaji yang cukup
- d. Ingin mencapai prestasi yang tinggi

2. Kinerja karyawan adalah kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013:408).

Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui (Setiyarti dan Mulyanto, 2013:51) :

- a. Kuantitas kerja

- b. Kualitas kerja
- c. Kerja sama melaksanakan tugas
- d. Ketepatan kerja
- e. Pengetahuan

3.5 Instrumen Penelitian

1. Motivasi Kerja (X)

No	Penyataan	SR	R	C	B	SB
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
2.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
5.	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen					
6.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya					
7.	Kemampuan pimpinan yang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Perusahaan memberikan kenyamanan kerja kepada setiap karyawan dilingkungan pekerjaannya					
9.	Saya selalu berusaha untuk memimpin dalam pekerjaan					
10.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja saya					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Penyataan	SR	R	C	B	SB
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti dan rapi					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
3.	Hasil kerja yang saya kerjakan memenuhi target yang diharapkan					
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
5.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu					
6.	Saya tidak membutuhkan saran dalam menyelesaikan pekerjaan yang sering atau biasa dikerjakan					
7.	Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
8.	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor					
9.	Saya membuang sampah pada tempatnya untuk menjaga keindahan dan kerapian lingkungan kerja					
10.	Saya mampu merawat fasilitas yang diberikan kantor					

Keterangan :

SR = Sangat rendah, Skor 1

R = Rendah, skor 2

C = Cukup, skor 3

B = Baik, skor 4

SB = Sangat Baik, skor 5

a. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di PT Mesitechmitra Purnabangun.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu Manajer dan HRD PT Mesitechmitra Purnabangun.

3. Dokumentasi

Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

4. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan berupa angket untuk memperoleh informasi-informasi tentang kedisiplinan guru pai dan motivasi belajar siswa kepada responden. Kuisisioner ini akan diberikan kepada karyawan PT Mesitechmitra Purnabangun . Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Penetapan teknik analisis data harus tepat agar dapat memberikan suatu output kesimpulan yang benar dan akurat. Analisis – analisis data yang digunakan ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (Sutrisno Hadi, 2004) :

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka - angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows 18*. Dalam skripsi ini hasil perhitungan akan berwujud angka-angka yg akan menjelaskan berapa besar motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Analisis Regresi Linier berganda

Untuk menganalisa motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini dilakukan dengan program SPSS.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Uji hipotesis yang akan dilakukan yaitu uji t dan uji f.

3.6 Teknik Analisis Pembahasan

Adapun teknik analisis pembahasan dapat diuraikan dari awal yaitu dimulai dengan menentukan indikator. Adapun beberapa teori yang digunakan antara lain :

1. Indikator Motivasi Kerja (X) dari Suwati 2013
2. Indikator Kinerja Karyawan (Y), dari Setiyarti dan Mulyanto, 2013

DAFTAR RUJUKAN

- Asmiarasih. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes* [skripsi]. Semarang : Fakultas ilmu sosial
: Universitas Negeri Semarang
- Alex S. Nitiseminto. 2002. *Manajemen Persnalia*, edisi revisi. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
Bandung
- AS. Moenir. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan kepegawaian*,
Jakarta : PT Gunung Agung
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu memilih metode statistic peneltian Dengan SPSS*.
Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daft, Richard.L.2002.*Manajemen* edisi kelima jilid satu.Jakarta:Erlangga
- Fudin Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- Hasibuan .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*. Bumi Aksara : Jakarta
- Hersey dan Balanchard. 1993. *Management for Organizational behavior, sixth edition* : Prentice
Hall.
- James A.F Stoner . 1996. *Manajemen Jilid 1 (satu)*, Jakarta: PT Prenhalindo
- Malayu. S. P Hasibuan. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Askara.
- M.Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajamadah Univercity Pess
- Deswarati, et al. 2017. Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk- Daihatsu Malang). Diakses 10 April 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT MESITECH MITRA PURNABANGUN

(Studi kasus pada karyawan area lokasi kerja TTB Ogan)

PROPOSAL TESIS

Oleh:

Welinda Febrianti

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

202510027

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2021

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	1
1.3 Rumusan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian	2
1.5 Manfaat Penelitian.....	2
1.6 Susunan dan Struktur Tesis.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1. Tinjauan Pustaka	5
2.1.1 Pengertian Motivasi	5
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi.....	5
2.1.3 Macam Pola Motivasi Yang Sangat Penting.....	6
2.1.4 Faktor-Faktor Motivasi.....	7
2.1.5 Prinsip-Prinsip Motivasi	8
2.1.6 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.7 Arti Penting Kinerja	10
2.1.8 Jenis-Jenis Kriteria Kerja.....	10
2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	12

2.3 Kerangka Berfikir.....	13
2.4 Hipotesis	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	14
3.1 Desain Penelitian.....	14
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	15
3.3 Populasi dan Sampel	15
3.3.1 Populasi.....	15
3.3.2 Sampel	16
3.4 Definisi Oprasional	16
3.5 Instrumen Penelitian	17
3.6 Metode Pengumpulan Data	19
3.7 Teknik Analisis Data.....	20
3.7.1 Analisis Kuantitatif	20
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	20
3.7.3 Uji Hipotesis	21
DAFTAR RUJUKAN.....	22
KUISIONER.....	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini persaingan dalam dunia kerja semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan dituntut lebih dalam hal kemajuan produksi maupun asset yang berupa sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan provit yang maksimal. Seringnya karyawan terlihat datang terlambat, bersantai pada jam kerja serta hasil kerja berupa laporan-laporan yang sudah dibutuhkan belum selesai dikerjakan. Beberapa karyawan juga tidak memiliki target kerja pada tiap harinya, mereka hanya bekerja semau yang mereka inginkan saja sehingga beberapa laporan-laporan penting beberapa terbengkalai tidak dikerjakan. karyawan bagian lapangan beberapa mendapat teguran dari pihak klien karena kedapatan sedang bercanda gurau dan bersantai pada jam kerja, beberapa pekerja lupa memakai APD (Alat Pelindung Diri) sehingga perusahaan mendapat teguran dari pihak Pertamina Surface Facilities. Dengan kondisi demikian tentunya akan berdampak secara langsung terhadap profitabilitas kerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini juga merugikan pihak perusahaan dari segi oprasional sehingga membengkaknya biaya per hari yang harus dikeluarkan perusahaan. Oleh karena itu penulis berminat untuk melakukan penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan pada PT Mesitech Mitra Purnabangun.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup informasi pada tesis ini hanya meneliti karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun pada bagian area lokasi kerja TTB Ogan.
2. Informasi yang disajikan yaitu : motivasi karyawan dan kinerja (progres kerja karyawan)

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada area kerja Pertamina TTB Ogan
2. Bagaimana motivasi karyawan pada area kerja Pertamina TTB Ogan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis kondisi kinerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun.
2. Untuk menganalisis kondisi motivasi kerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi dua yaitu teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Bagi instansi terkait

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun dan juga sebagai bahan masukan bagi manajer untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini muat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan susunan serta struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada yaitu; kajian pustaka tentang motivasi kerja, teori-teori tentang kinerja serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motif (*Motive*) berasal dari akar kata bahasa latin “*Movere*”, yang kemudian menjadi “*motion*”, yang artinya gerak atau dorongan untuk bergerak.

Jadi, motif merupakan daya dorong, daya gerak, atau penyebab seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan dan dengan tujuan tertentu.

Definisi motivasi (*motivation*) adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku. Motivasi juga dapat menimbulkan hal-hal tertentu di dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Kemudian pendapat Oemar Hamalik, bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi dan reaksi untuk mencapai tujuan

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi ini mengacu pada faktor-faktor dari dalam sebagai pendorong bagi aktivitas dalam pengajaran dan dalam pemecahan masalah. Hal ini tidak mengherankan karena keinginan untuk menambah pengetahuan dan melacak merupakan faktor instrinsik pada semua orang. Pada umumnya

motivasi instrinsik berhubungan erat dengan kebutuhan tingkat lebih tinggi yaitu ; dari kebutuhan akan penghargaan seperti sukses, percaya diri dan harga diri, kebutuhan berusaha seperti mengembangkan diri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu pada faktor-faktor dari luar dan diterapkan pada pelajaran oleh guru atau orang lain. Motivasi ini bisa berbentuk penghargaan, pujian, hukuman atau celaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara khas. Motivasi instrinsik sebagai pendorong bagi aktivitas dalam pengajaran dan dalam pemecahan masalah.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990 : 6). Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990 : 6)

2.1.3 Macam pola motivasi yang sangat penting :

1. Motivasi Prestasi (Achievement Motivation)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Motivasi Afiliasi (Affiliation Motivation)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi Kompetensi (Competence Motivation)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan

keampilan, memecahkan masalah dan berusaha keras untuk inovatif 21

4. Motivasi Kekuasaan (Power Motivation)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

2.1.4. Faktor-faktor motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya

(Simon Devung, 1989:108).

2.1.5 Prinsip-prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. 22 Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Wulan:2011)

Menurut Hersey dan Balanchard (1993) sebagaimana yang dikutip Veithzal dan Basri dalam bukunya “performance Appraisal” (2006), menjelaskan bahwa kinerja meru

upakan suatu fungsi dari kepemimpinan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya.

Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) mengemukakan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

2.1.7 Arti Penting Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:260), arti penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.8 Jenis-jenis kriteria kerja

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas , yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan secara psikologis

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi

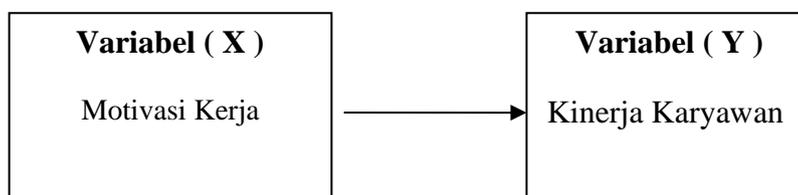
Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi Operasi PT Pusri Palembang.	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,86 %
2	Olivia Teodera	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%
3	Eldo Herlambang gartji	Pengaruh motivasi	motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66%

		kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karman Putra Andalan Surabaya.	
--	--	---	--

2.3 Kerangka Berfikir



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Bertolak dari kerangka berfikir yang telah dikemukakan sebagai titik tolak dalam penyusunan hipotesis, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

Hipotesis :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian area kerja TTB Ogan.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk dapat merumuskan alat pengukuran variable, maka akan dikemukakan indikator-indikator yang akan diukur melalui :

1. Variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) indikatornya sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Variabel Terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Menurut Rismawati (2008:129), Indikator Kinerja meliputi :

1. Kualitas pekerjaan
Meliputi akuisi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaaa
Meliputi volume keluaran dan kontribusi

3. Supervisi yang diperlukan

Meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

4. Kehadiran

Meliputi regularitas, dapat dipercaya atau dindalkan, ketepatan waktu

5. Konservasi

Meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian area kerja TTB Ogan Pertamina Asset 2 di Prabumulih Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan 1 bulan yaitu dimulai pada bulan Juli 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subjek penelitian adalah tempat variable melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun area kerja TTB Ogan yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:134-185) “Penentuan pengambilan Sampel sebagai berikut:

Apabila populasi peneliti kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berhubung populasi karyawan PT Mesitech Mitra Purnabangun area kerja TTB Ogan berjumlah 30 orang maka penulis memutuskan untuk semua populasi dijadikan sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

1 Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312).

Motivasi Kerja (X) diukur melalui (Suwati, 2013:52-53) :

- a. Penghargaan dari instansi
- b. Perhatian dari pimpinan
- c. Gaji yang cukup
- d. Ingin mencapai prestasi yang tinggi

2. Kinerja karyawan adalah kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013:408).

Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui (Setiyarti dan Mulyanto, 2013:51) :

- a. Kuantitas kerja

- b. Kualitas kerja
- c. Kerja sama melaksanakan tugas
- d. Ketepatan kerja
- e. Pengetahuan

3.5 Instrumen Penelitian

1. Motivasi Kerja (X)

No	Penyataan	SR	R	C	B	SB
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
2.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
5.	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen					
6.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya					
7.	Kemampuan pimpinan yang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Perusahaan memberikan kenyamanan kerja kepada setiap karyawan dilingkungan pekerjaannya					
9.	Saya selalu berusaha untuk memimpin dalam pekerjaan					
10.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja saya					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Penyataan	SR	R	C	B	SB
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti dan rapi					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
3.	Hasil kerja yang saya kerjakan memenuhi target yang diharapkan					
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
5.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu					
6.	Saya tidak membutuhkan saran dalam menyelesaikan pekerjaan yang sering atau biasa dikerjakan					
7.	Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
8.	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor					
9.	Saya membuang sampah pada tempatnya untuk menjaga keindahan dan kerapian lingkungan kerja					
10.	Saya mampu merawat fasilitas yang diberikan kantor					

Keterangan :

SR = Sangat rendah, Skor 1

R = Rendah, skor 2

C = Cukup, skor 3

B = Baik, skor 4

SB = Sangat Baik, skor 5

a. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di PT Mesitechmitra Purnabangun.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu Manajer dan HRD PT Mesitechmitra Purnabangun.

3. Dokumentasi

Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

4. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan berupa angket untuk memperoleh informasi-informasi tentang kedisiplinan guru pai dan motivasi belajar siswa kepada responden. Kuisisioner ini akan diberikan kepada karyawan PT Mesitechmitra Purnabangun . Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Penetapan teknik analisis data harus tepat agar dapat memberikan suatu output kesimpulan yang benar dan akurat. Analisis – analisis data yang digunakan ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (Sutrisno Hadi, 2004) :

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka - angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows 18*. Dalam skripsi ini hasil perhitungan akan berwujud angka-angka yg akan menjelaskan berapa besar motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Analisis Regresi Linier berganda

Untuk menganalisa motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini dilakukan dengan program SPSS.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Uji hipotesis yang akan dilakukan yaitu uji t dan uji f.

3.6 Teknik Analisis Pembahasan

Adapun teknik analisis pembahasan dapat diuraikan dari awal yaitu dimulai dengan menentukan indikator. Adapun beberapa teori yang digunakan antara lain :

1. Indikator Motivasi Kerja (X) dari Suwati 2013
2. Indikator Kinerja Karyawan (Y), dari Setiyarti dan Mulyanto, 2013

DAFTAR RUJUKAN

- Asmiarasih. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes* [skripsi]. Semarang : Fakultas ilmu sosial
: Universitas Negeri Semarang
- Alex S. Nitiseminto. 2002. *Manajemen Persnalia*, edisi revisi. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
Bandung
- AS. Moenir. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan kepegawaian*,
Jakarta : PT Gunung Agung
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu memilih metode statistic peneltian Dengan SPSS*.
Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daft, Richard.L.2002.*Manajemen* edisi kelima jilid satu.Jakarta:Erlangga
- Fudin Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- Hasibuan .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*. Bumi Aksara : Jakarta
- Hersey dan Balanchard. 1993. *Management for Organizational behavior, sixth edition* : Prentice
Hall.
- James A.F Stoner . 1996. *Manajemen Jilid 1 (satu)*, Jakarta: PT Prenhalindo
- Malayu. S. P Hasibuan. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Askara.
- M.Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajamadah Univercity Pess
- Deswarati, et al. 2017. Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk- Daihatsu Malang). Diakses 10 April 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>.

**ANALISA KEBUTUHAN TENAGA PENDIDIK DI
POLITEKNIK TRANSPORTASI SUNGAI DANAU DAN
PENYEBERANGAN PALEMBANG**

PROPOSAL TESIS

Oleh :

**YUNITA PANGGABEAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
202510038**

**PROGRAM PASCA SARJANA
POGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG**

2021

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Susunan dan Struktur Tesis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.1.2 Tenaga pendidik dan Kependidikan.....	7
2.1.2 Analisis	7
2.1.3 Instruktur.....	8
2.1.4 Beban Kerja	9
2.1.5 Analisis Kebutuhan SDM	9
2.2 Penelitian Terdahulu	10
2.3 Kerangka Berpikir.....	11
2.4 Hipotesis	12
BAB III PEMBAHASAN	13
3.1 Jenis Penelitian	13
3.2 Tempat dan Waktu Penelitan	14
3.3 Populasi dan Sampel	14

3.4 Definisi Operasional Variabel	15
3.5 Instrumen Penelitian.....	15
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	15
3.7 Teknik Analisis Data.....	16
3.8 Instrumen Penelitian.....	16
DAFTAR RUJUKAN.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja tahun 2015-2019..	2

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3.1. Kerangka Berpikir.....	11

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang dan telah berhasil menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga dibawah kementerian Perhubungan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional dan manajemen di bidang angkutan sungai, danau dan penyeberangan. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia melalui kegiatan diklat dan training bagi karyawan serta bertambah lengkapnya sarana prasarana di lingkungan Politeknik Transportasi SDP Palembang sebagai bentuk upaya menjadikan Politeknik Transportasi SDP Palembang sebagai instistusi pendidikan yang terus berkembang secara berkelanjutan. Dengan capaian ini diharapkan Politeknik Transportasi SDP Palembang akan mampu menjadi institusi yang mumpuni di bidang Pendidikan Transportasi khususnya bidang lalu lintas angkutan sungai, danau dan penyeberangan.

Selama 5 tahun tepatnya pada tahun 2015 – 2019 Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang telah mencapai beberapa target diantaranya adalah peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis teknologi, perubahan kelembagaan menjadi lembaga BLU, perubahan kelembagaan dari Balai menjadi Politeknik, disetujuinya Prodi Baru oleh kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi dimana sebelumnya hanya ada Program DIII LLASDP sekarang bertambah menjadi 3 Program Diploma yaitu Program Studi D III Manajemen Transportasi Perairan Daratan, Program Studi D III Studi Nautika, Program Studi D III Teknologi Nautika.

Dalam pencapaian kinerja yang di dapat oleh Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang juga tidak lepas dari arah kebijakan yang tertuang pada sasaran strategis yang salah satu point yaitu Tersedianya tenaga kependidikan Diklat

Transportasi yang prima, profesional dan beretika dengan melihat jumlah diklat pendidik diklat transportasi yang memiliki kompetensi dibidangnya.

Dalam rangka perubahan organisasi Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang menjadi Badan Layanan Umum kebutuhan tenaga pendidik (instruktur) di tahun depan sangat dibutuhkan penambahan seiring dengan pertumbuhan jumlah peserta diklat mengingat saat ini kondisi jumlah instruktur yang tersedia saat ini hanya berjumlah 13 orang untuk 3 Program Studi berdasarkan data Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024 di lihat dari realisasi tahun 2019

seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2015-2019

Indikator Kinerja	Sat	2015		2016		2017		2018		2019	
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
Jumlah Pendidik Diklat SDM Transportasi Bersertifikat Yang Memiliki Kompetensi Dibidangnya	Orang	8	8	9	9	9	10	12	10	14	12

Sumber : Renstra 2020 – 2024 Politeknik Transportasi SDP Plg, 2021

Namun permasalahan yang terjadi saat ini adalah kurangnya jumlah tenaga pendidik yang ada di Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang berdasarkan data tahun 2021 hanya terdapat 13 orang tenaga pendidik sehingga Tenaga Pendidikan Politeknik Transportasi SDP Palembang sebanyak 10 orang yang memiliki kompetensi di bidang transportasi ditugaskan untuk menjadi tenaga pengajar pada diklat — diklat bidang transportasi dan diklat pembentukan untuk mencukupi kekurangan jumlah tenaga pendidik dan merekrutmen dosen tidak tetap sebagai tenaga pendidik sebanyak 12 orang dosen tidak tetap.

Berdasarkan prediksi awal perlu adanya analisis beban kerja untuk menghitung kebutuhan jumlah tenaga pendidik untuk mendidik jumlah peserta diklat saat ini dan 5 (lima) tahun yang akan datang akan dibutuhkan lebih dari 13 (tiga belas) orang tenaga pendidik. Selain itu perhitungan kemampuan jumlah jam mengajar bagi seorang tenaga pendidik juga harus diperhitungkan terkait beban kerja seorang pendidik. Selain kuantitas yang dibutuhkan juga perlu dianalisis kualitas dari tenaga pendidik yang dibutuhkan agar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, kualitas seorang instruktur dapat mencakup jenjang pendidikan, pengalaman mengajar, kemampuan mengajar dll agar proses belajar mengajar dalam pendidikan dan pelatihan berjalan optimal. Untuk itu diperlukan adanya analisis kebutuhan tenaga pendidik untuk memenuhi jumlah kebutuhan instruktur saat ini dan 5 tahun yang akan datang dalam rangka Politeknik Transportasi SDP Palembang menjadi Badan Layanan Umum (BLU).

Selain itu terdapat juga hal — hal mengenai ketidaksesuaian Yang terjadi seperti seorang tenaga kependidikan hanya memiliki kompetensi tetapi tidak didukung dengan jenjang pendidikan yang dipersyaratkan, kesulitan seorang tenaga kependidikan dalam pemenuhan angka kredit disebabkan kesibukan tugas pokok dan fungsinya dan lain — lain menjadikan banyaknya jumlah tenaga kependidikan yang diperbantukan untuk menjadi tenaga pendidik sulit dan terkendala untuk menjadi tenaga pendidik.

Begitu juga dalam pengembangan Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang yang baru berdiri menjadi Politeknik pada tahun 2018 belum terakreditasi Institusi di Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sehingga terus mengupayakan diri agar dapat terdaftar di Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Sedangkan program studi yang baru

terbentuk dari 3 program studi baru satu program studi yang sudah terakreditasi yaitu program studi D III Teknologi Nautika No.2023/SK/BAB-PT/Akred/Dipl III/IV/2021 masih terakreditasi baik sehingga perlu adanya analisa dalam tenaga pendidik sehingga akreditasi institusi dan program studi dapat tercapai dan memperoleh hasil yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengajukan proposal judul dengan tema "Analisis Kebutuhan Tenaga pendidik di Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang"

1.2 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini akan dibahas semua kasus yang terdapat dalam identifikasi kasus yaitu Kebutuhan jumlah dan kualitas tenaga pendidik sebagai pengajar tetap dan hal — hal mengenai ketidaksesuaian yang menyebabkan tenaga kependidikan yang diperbantukan sebagai tenaga pengajar tidak tetap belum dapat memenuhi kekurangan kebutuhan fungsional instruktur.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Berapa jumlah kebutuhan tenaga pendidik pada saat ini dan pada 5 (lima) tahun yang akan datang pada Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang?
2. Hal-hal ketidaksesuaian apa saja yang dapat menyebabkan tenaga kependidikan yang diperbantukan sebagai tenaga pengajar tidak tetap belum dapat memenuhi kekurangan kebutuhan tenaga pendidik ?

1.4 Instruktur Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui dan merencanakan jumlah kebutuhan pendidik pada Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang
2. Mengetahui dan menganalisis hal — hal ketidaksesuaian yang menyebabkan tenaga kependidikan yang diperbantukan sebagai tenaga pengajar tidak tetap belum dapat memenuhi kekurangan kebutuhan Tenaga pendidik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

1.2 Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada instansi itu sendiri.

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan

pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Adapun susunan dan struktur penulisan tesis ini dibagi dalam beberapa bab dan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan dan struktur tesis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu: kajian pustaka tentang tenaga pendidik dan kependidikan, analisis kebutuhan sumber daya manusia, penelitian terdahulu, kerangka berpikir.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, gambaran umum objek, dan hasil penelitian, analisis dan pembahasan masalah, serta model dan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara menyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi serta saran-saran untuk pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 51 Tahun 2012 : Tentang Sumber Daya Manusia Transportasi Pasal (1) dinyatakan bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dan Pendidik adalah Tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Secara teoritik serta mengacu sebagaimana lazimnya pada negara — negara maju maka kualifikasi tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi tenaga pendidik, tenaga manajemen kependidikan, tenaga penunjang teknis pendidikan, tenaga peneliti, pengembang dan konsultang kependidikan (Makmun.1996., SANUSI. 1990).

2.1.2. Analisis

Definisi analisis adalah mepenguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman ahti keseluruhan (Kamus Besar Bahasa Indonesia 2002:43).

Analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda — tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing — masing dalam satu keseluruhan yang terpadu (Komaruddin, 2001 : 53).

Selain definisi diatas, analisis juga dapat diartikan yaitu melakukan evaluasi terhadap kondisi dari pos — pos atau ayat — ayat yang berkaitan dengan akuntansi dan alasan — alasan yang memungkinkan tentang perbedaan yang muncul (Kamus akuntansi, 2000 : 48).

Dari data definisi diatas dapat disimpulkan bahwa analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu pokok menjadi bagian — bagian atau komponen sehingga dapat diketahui Ciri atau tanda tiap bagian, kemudian hubungan satu sama lain serta fungsi masing — masing bagian dari keseluruhan.

2.1.3. Instruktur

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka Kreditnya Pasal (1) disebutkan definisi instruktur adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu.

Tugas pokok dari instruktur adalah melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran serta pengembangan pelatihan

2.14. Beban Kerja

Ilyas (2011) menyatakan bahwa beban kerja dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif.

2.1.5 . Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Panggabean (2002) menyatakan bahwa ada dua metode yang dapat digunakan dalam penentuan jumlah kebutuhan tenaga kerja :

1. Analisis Beban Kerja

Analisis Beban Kerja adalah suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang (man hours) yang dipergunakan atau Yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam waktu tertentu. Jumlah jam kerja instruktur akan menunjukkan jumlah instruktur yang dibutuhkan.

2. Analisis Tenaga Kerja

Analisis tenaga kerja adalah suatu proses penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dipergunakan untuk mempertahankan kontinuitas jalannya perusahaan secara normal. Karena itu pada dasarnya selain jumlah karyawan yang telah ditentukan dengan menggunakan analisis beban kerja, juga harus mempertimbangkan persediaan tenaga kerja.

Manfaat yang didapat apabila suatu organisasi melakukan analisis kebutuhan SDM diantaranya :

1. Optimalisasi sistem manajemen informasi utamanya tentang data karyawan
2. Memanfaatkan SDM seoptimal mungkin
3. Mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien
4. Mengkoordinasi fungsi — fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal
5. Mampu membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia dengan lebih akurat dan cermat.

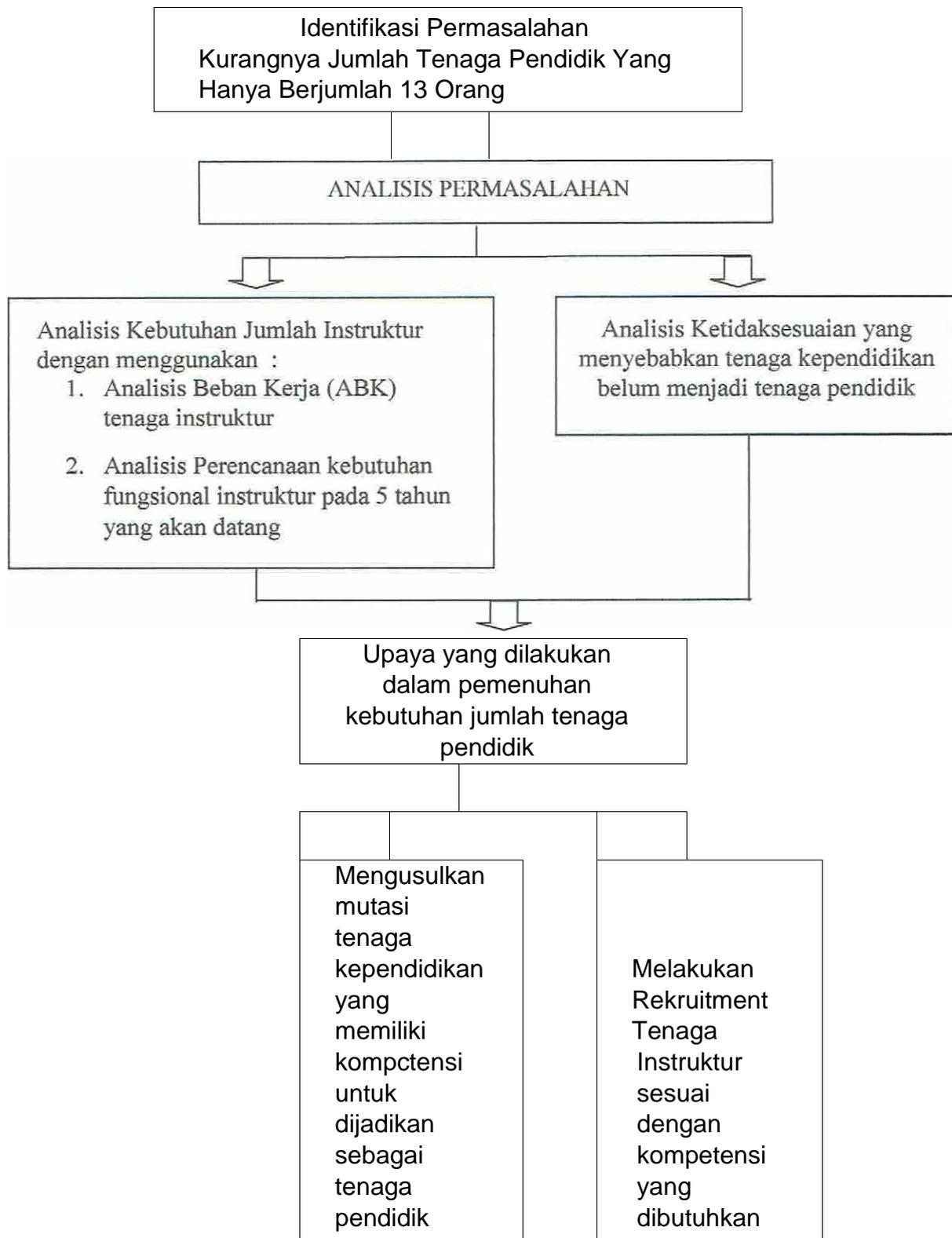
2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Anugerah Setia Puspita dengan judul penelitian Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need Di Unit Pelatihan dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta, variable penelitian adalah kebutuhan tenaga di unit Pelatihan dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet.

Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian ini dilakukan beberapa perhitungan yaitu kebutuhan jumlah instruktur dengan metode Analisis Beban Kerja dan Rasio Perbandingan, perhitungan peramalan kebutuhan instruktur jangka panjang, dan strategi pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik. Penelitian yang lalu dilakukan di Rumah Sakit dan penelitian yang dilakukan peneliti dilakukan di Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang. Obyek penelitian ini adalah tenaga pendidik.

2.3 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2013, hlm. 89) mengungkapkan bahwa "hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dikatakan sementara karena pada dasarnya jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat analisa kebutuhan tenaga pendidik pada Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012: 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Data kuantitatif berupa data angka untuk menghitung jumlah instruktur yang dibutuhkan untuk 5 (lima) tahun yang akan datang. Data kualitatif adalah berupa analisis beban kerja instruktur dan upaya pemenuhan kebutuhan jumlah instruktur.

Sumber data adalah ;

- a. data primer yang bersumber dari hasil wawancara dan diskusi secara langsung kepada obyek penelitian yaitu instruktur pada Politeknik Transportasi SDP Palembang;
- b. data sekunder yang bersumber dari buku — buku dan dokumen — dokumen yang berhubungan dengan Politeknik Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Palembang. Dokumen yang digunakan adalah Lakip 2020, RENSTRA 2020-2024, Analisis Jabatan Instruktur, dll.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pelayanan Diklat Pembentukan di Poltektrans SDP Palembang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Politeknik Transportasi SDP Palembang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

itu. Peneliti dapat menggunakan rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam populasi penelitian. Adapun rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen Toleransi Kesalahan

3.4 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrument sebagai alat pada penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi dan angket

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan adalah sebagai berikut ;

a. Wawancara

Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab , sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Dalam internship ini akan dilakukan wawancara terhadap informan yang telah ditentukan terhadap kebutuhan instruktur.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya — karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan kebijakan. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan adalah laporan — laporan yang terkait dengan Politeknik Transportasi SDP Palembang.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan (dalam Sugiyono, 2013:231) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan — bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis yang digunakan dalam kasus intership ini adalah;

- a. Perhitungan jumlah instruktur yang dibutuhkan berdasarkan analisis beban kerja fungsional instruktur dan rasio perbandingan yang didasarkan pada jumlah instruktur dan jumlah lulusan
- b. Perhitungan perencanaan atau proyeksi kebutuhan tenaga instruktur untuk 5 (lima) tahun yang akan datang digunakan Trend Linear Sederhana dan perhitungan kebutuhannya didasarkan pada analisis rasio yang juga merupakan teknik peramalan yang menggunakan indeks dalam menentukan pertumbuhan organisasi terutama untuk mengetahui jumlah kebutuhan instruktur dalam jangka waktu panjang.
- c. Analisis ketidaksesuaian yang menyebabkan tenaga kependidikan belum menjadi tenaga pendidik. Dengan menguraikan factor — factor

yang menyebabkan tenaga kependidikan belum menjadi tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah PP Nomor 51 Tahun 2012, tentang Sumber Daya Manusia Transportasi

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 36/KEP/M.PAN/3/2003 tentang jabatan Instruktur dan angka kreditnya

Peraturan Menteri Perhubungan PM Nomor 40 Tahun 2012 tentang Analisis Beban Kerja

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 62 Tahun

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung

Sunarta, Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi) Diakses November 2016,

Henry Simamora, 1997, Manajemen Sumber daya manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta

Kotler, P. (2000). Manajemen Pemasaran. Jakarta : Indeks.

Kotler, P., & Keller, B. (2009). Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian. Jakarta : Erlangga.

