BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi yaitu memaksimalkan laba. Suatu organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas dan profesional, agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik sehingga tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Tanpa pegawai atau karyawan, apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar.

Motivasi sangat penting diberikan kepada pegawai agar mereka mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas (Kadarisman, 2012:122-123).

Dalam melakukan penentuan upah, perusahaan/ organisasi dapat melakukannya dengan cara menganalisis jabatan/ tugas; mengevaluasi jabatan; dan melakukan survei upah; dan menentukan tingkat upah. Pemberian upah haruslah memperhatikan faktor keadilan karena bagaimana pun juga hal ini sangat penting agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara pegawai.

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.

Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik (Rivai, 2011:763).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopyan Hadi Prawito di bagian Inseminasi Buatan Kesehatan Hewan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar pada tahun 2013, mengungkapkan bahwa upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat.

Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas (Rivai, 2011:858).

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Widodo, 2016:203).

Keberadaan pegawai honorer di dalam suatu organisasi sangat penting diperhatikan tingkat kesejahteraannya, karena bagaimana pun juga peran mereka sangat dibutuhkan dalam menjalankan tata kelola perusahaan. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pegawai honorer sampai saat ini adalah rendahnya upah yang diberikan kepada pegawai honorer yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Untuk itu pegawai honorer atau pegawai yang berstatus bukan sebagai pegawai negeri inilah yang harus mendapat perhatian khusus karena kedudukannya sebagai pegawai sangat tidak memiliki jaminan kepastian hukum. Pemerintah dalam hal ini harus memperhatikan kesejahteraan tenaga honorer karena sampai kapan mereka akan berstatus sebagai tenaga honorer dan sampai kapan pengajian tenaga honorer yang dibebankan kepada APBD akan diberikan, semua itu tidak ada kejelasan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/ Bupati/ Walikota melalui

Sekretaris Daerah. Sebagai instansi pemerintahan yang bergerak dibidang perencanaan dan pembangunan daerah, instansi ini mempekerjakan sebanyak 111 orang pegawai, dimana 22 orang diantaranya merupakan pegawai honorer (tenaga sukarela). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan dalam mempekerjakan pegawai honorer menerapkan sistem kontrak (berlaku selama enam bulan). Jadi apabila pegawai honorer ingin bekerja kembali di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan, maka harus dilakukan perpanjangan kontrak.

Jika dilihat dari dimensi upah, ada empat dimensi yang menjadi permasalahan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan dalam memberikan upah terhadap pegawai honorer. Pertama, memadai/ memenuhi syarat. Upah yang diberikan kepada pegawai honorer tidaklah sesuai dengan ketentuan minimum yang diterapkan oleh pemerintah Sumatera Selatan per Januari 2016 sebesar Rp 2.206.000, sedangkan upah yang diberikan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selata sebesar Rp 1.975.000. Kedua, keadilan/ kewajaran, upah yang diberikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan dirasa tidak adil oleh beberapa pegawai honorer dikarenakan besaran upah yang diberikan sama sedangkan tingkat pendidikan pegawai honorer berbeda-beda, yaitu dari tingkat SMA, D3, dan S1. Ketiga, hal yang terjadi pada pegawai honoer adalah bahwa tidak adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan upah yang diterima oleh pegawai honorer. Pegawai honorer menginginkan adanya penyesuaian upah yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Keempat, upah yang diberikan seharusnya dapat membantu seseorang merasa aman dan dapat membantu memenuhi kebutuhan pokok. Namun, pada kenyataannya besaran upah yang diberikan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para pegawai honorer. Akan tetapi, meskipun upah yang diberikan tidak cukup pegawai honorer masih tetap ingin bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi

Sumatera Selatan. Alasannya adalah susahnya mencari pekerjaan dan naiknya harga kebutuhan pokok.

Meskipun upah yang diterima rendah, akan tetapi pegawai honorer masih tetap bekerja demi untuk menutupi biaya hidup mereka. Seperti halnya Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan Maslow, bahwa kebutuhan pertama yang harus dipenuhi oleh seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Seseorang harus mampu memenuhi kebutuhan dasar/ pokok agar dapat menjaga kelangsungan hidupnya. Sama halnya untuk dimensi kepuasan kerja, yang menjadi permasalahan bagi pegawai honorer adalah imbalan. Sehingga hal ini menyebabkan pegawai honorer tidak puas dalam bekerja. Rendahnya upah yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai sangat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja, suatu organisasi harus benar-benar memperhatikan tingkat upah yang akan diberikan kepada pegawai sehingga hal ini akan memacu semangat mereka untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Analisis Upah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

Bagaimanakah analisis upah terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan laporan ini dapat lebih terarah dalam pembahasannya dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang akan dibahas, maka penulis membatasi pembahasan Laporan Akhir ini pada:

Analisis Upah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah untuk mengetahui Analisis Upah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana pembelajaran dan pengaplikasian bagi penulis dalam menginterpretasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan dengan analisis upah terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi sarana pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan eksistensi perusahaan dalam hal pemberian upah terhadap kepuasan kerja pegawai honorer yang lebih baik dari yang sebelumnya.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi

Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 23 Palembang.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari unit analisis/ hasil pengukuran yang dibatasi oleh kriteria tertentu (Sedarmayanti, 2011:72). Adapun populasi yang penulis ambil adalah pegawai honorer pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 22 orang pegawai honorer.

2. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel (Sedarmayanti, 2011:72). Teknik sampling yang diambil oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sedarmayanti (2011:73) berdasarkan cara memperolehnya sumber data dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama (biasanya dapat melalui angket, wawancara, jajak pendapat dan lain-lain). Data primer yang telah dikumpulkan oleh penulis bersumber dari kepala bagian SDM dan pegawai honorer pada BAPPEDA provinsi Sumatera Selatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua (biasanya diperoleh melalui badan/ instansi yang bergerak dalam proses pengumpulan data, baik oleh instansi pemerintah maupun swasta, misalnya: Badan Pusat Statistik, Survei Riset Indonesia, dan lain-lain. Pada data sekunder penulis mengumpulkan data berdasarkan buku-buku pedoman literatur yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dalam penyusunan laporan akhir ini.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk pembuatan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (Field Research)

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan ditempat yang menjadi objek yang akan diteliti dengan cara mendatangi langsung objek tersebut, dalam hal ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan. Didalam riset lapangan ini penulis menggunakan cara:

1. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden; dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian (Yusi dan Umiyati, 2012:7).

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden (Yusi dan Umiyati, 2012:7). Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan.

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Yusi dan Umiyati, 2012:8). Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara mmberikan lembar yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada pegawai honorer BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mencari informasi melalui studi yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur-literatur atau pun laporan-laporan dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

1.5.5 Analisis Data

1. Metode Kualitatif

Penulis memperoleh data yaitu dengan menggunakan wawancara yang berhubungan dengan analisis upah terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan. Data yang diperoleh kemudian diolah dan tidak

dinyatakan dalam bentuk angka sehingga tidak dapat dihitung dan diukur.

2. Metode Kuantitatif

Penulis memperoleh data yang berbentuk angka sehingga dapat diukur dan dihitung. Untuk menganalisis hasil dari persentase atas kuisisioner yang diberikan kepada pegawai honorer BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan, penulis menggunakan rumus Interpretasi Skor menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), yaitu:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penilaian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS = Interpretasi Skor

Total Skor Penilaian = Jawaban responden x bobot nilai

Skor Ideal = Skala nilai tertinggi x jumlah
responden

Menurut Riduwan (2013:18), untuk mengetahui kriteria interpretasi skor, menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

0% - 20% : Sangat Lemah

21% - 40% : Lemah

41% - 60% : Cukup

61% - 80% : Kuat

81% - 100% : Sangat Kuat