

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan kemajuan zaman saat ini di dalam dunia kerja terjadi persaingan yang semakin ketat, tersedianya lapangan pekerjaan dibandingkan dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan tidak seimbang. Suatu perusahaan ataupun instansi dalam aktivitas kegiatannya pasti membutuhkan pekerja/karyawan yang baik demi mencapai tujuan atau target yang hendak dicapai. Kesenambungan dalam bekerja akan terwujud apabila karyawan terpenuhi semua haknya dan memperoleh kepuasan dari semua yang didapatkannya. Dengan adanya kepuasan tersebut pekerja/karyawan dapat berjalan secara maksimal, dan semua itu dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mengupayakan karyawannya melalui tingkat absensi karyawan dalam masuk kerja untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab Wali Kota Bekasi melalui Sekretaris Daerah Kota Bekasi yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembantuan di bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi banyak mempekerjakan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) karena kurangnya tenaga pendidik dan operator yang ada di lingkungan Pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi mempunyai peran sama penting dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menangani pekerjaan dengan jumlah sekolah 356 Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan 56 Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) yang didalamnya membutuhkan tenaga honorer untuk membantu dalam melaksanakan pembelajaran dan pembuatan laporan sekolah.

Menurut *Mohammad Bukhori (2018, h 33)*, pengertian gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu

pekerjaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tinggi rendahnya penerimaan gaji tersebut dikarenakan beberapa faktor antara lain biasanya ditentukan oleh Upah Minimum Regional (UMR) daerah masing-masing dan setiap tahun Upah Minimum Regional (UMR) tersebut mengalami kenaikan ini adalah gaji pokoknya. Hal ini adalah sistem pengajiannya, tetapi itu juga belum termasuk potongan yaitu potongan Absensi dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan itu besarnya ditentukan oleh perusahaan.

Absensi adalah pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban setiap karyawan. Secara tradisional, ketidakhadiran telah dilihat sebagai indikator kinerja individu yang malas, serta pelanggaran kontrak antara karyawan dan majikan, melainkan dilihat sebagai masalah manajemen, dan dibingkai dalam hal ekonomi atau kuasi-ekonomi. Absensi dalam suatu perusahaan bertujuan untuk memantau tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di suatu Instansi. Sering tidak adanya dari tempat kerja merupakan perilaku yang menunjukkan moral yang buruk atau sindrom malas masuk. Namun, ada beberapa perusahaan yang menerapkan kebijakan yaitu memberikan kelonggaran bagi karyawan yang melakukan absensi dikarenakan mengidap penyakit tertentu atau izin tertentu. Namun ada juga perusahaan yang tidak mengizinkan karena karyawan mengidap penyakit yang ringan dan akibatnya, banyak karyawan merasa wajib masuk kerja saat sakit, dan menularkan penyakit menular ke rekan kerja mereka. Hal ini menyebabkan ketidakhadiran yang lebih besar dan penurunan produktivitas antara pekerja lain yang mencoba untuk bekerja saat sakit.

Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Menurut Siti Halina (2018, h 47), absensi *fingerprint* adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang menggunakan mesin dengan

bantuan *software* untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas, kelompok maupun instansi yang menggunakannya.

Dari hasil observasi pendahuluan, yaitu pada saat diberlakukannya absensi *fingerprint* di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi diketahui bahwa setelah karyawan melakukan absensi setiap hari baik itu waktu masuk maupun pulang ada sebagian dari karyawan tersebut setelah melakukan absensi mereka tidak langsung melakukan aktivitasnya sebagai karyawan, melainkan melakukan aktivitas lain seperti pulang ke rumah dan sebagainya. Kondisi demikian memang sangat disayangkan dikarenakan karyawan yang seharusnya langsung melakukan aktivitas pekerjaannya justru melakukan kegiatan diluar tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut terjadi karena kurang sadarnya sebagian karyawan terhadap kedisiplinan serta rasa tanggungjawab pribadi masing-masing. Dinas Pendidikan Kota Bekasi menetapkan pemberlakuan kebijakan absensi sidik jari *fingerprint* ini sejak Bulan Juli Tahun 2018, rekapitulasi kehadiran melalui *fingerprint* ini digunakan sebagai dasar penentuan uang lauk pauk yang akan diterima oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan observasi awal yang diperoleh bahwa setelah diberlakukannya absensi *fingerprint* terlihat kondisi Dinas Pendidikan Kota Bekasi terlihat lebih ramai dengan begitu banyak karyawan yang hadir awal (jam 07.00 - 07.30 WIB) untuk melakukan absensi masuk kerja dan serta pulang kerja (jam 16.00 WIB) selama hari kerja (Senin s/d Jumat), berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan absensi ini sebenarnya dapat meminimalisir masalah yang terkait dengan kurangnya disiplin kerja karyawan. Sejak diterapkannya absensi ini terjadinya beberapa perubahan sikap dan kebiasaan dari para karyawan. Berdasarkan hasil observasi didapatkan beberapa indikasi permasalahan seperti : masih adanya karyawan yang hadir diatas jam mulai masuk kerja dan pulang masih dalam jam kerja, masih adanya karyawan yang hanya mementingkan kehadiran namun mengesampingkan tugas pokoknya atau beranggapan “yang penting absensi terpenuhi” dikarenakan pengaruh absensi terhadap gaji yang akan di terima oleh pegawai, dengan

tepat waktunya absen *fingerprint* maka tidak akan ada pemotongan gaji akibat terlambat.

Produktivitas adalah ukuran dari seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang dihasilkan. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dalam satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Hasil yang didapatkan oleh tenaga kerja berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai prestasi, sedangkan sumber daya yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang minimal.

Menurut Ni Made Mira Yuni (2018, h 109), produktivitas kerja merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.

Menurut Netty Laura (2019, h 31), produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya pengaruh absensi dan tingkat produktivitas terhadap gaji pada instansi dengan pembuatan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH TINGKAT PRODUKTIVITAS DAN ABSENSI TERHADAP GAJI YANG DITERIMA PEGAWAI TENAGA KERJA KONTRAK (TKK) DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Tingkat Produktivitas berpengaruh terhadap Gaji pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Apakah Absensi berpengaruh terhadap Gaji pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
3. Apakah Tingkat Produktivitas dan Absensi berpengaruh secara simultan terhadap Gaji yang diterima pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris apakah mekanisme-mekanisme Pengaruh Tingkat Produktivitas dan Absensi terhadap Gaji yang diterima Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Maka dapat dikemukakan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Tingkat Produktivitas berpengaruh terhadap Gaji pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah Absensi berpengaruh terhadap Gaji pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah Tingkat Produktivitas dan Absensi berpengaruh secara simultan terhadap Gaji yang diterima pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan menambah referensi mengenai pentingnya absensi pada instansi Dinas Pendidikan Kota Bekasi tempat peneliti saat ini bekerja dan memotivasi peneliti untuk selalu menjaga tingkat kehadiran.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Sebagai referensi dan bahan evaluasi atas ketentuan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 85 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Penghasilan Bagi Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintahan Kota Bekasi.

3. Bagi Pemerintah

Agar Pemerintah lebih melakukan pengawasan kepada Pemerintah Daerah khususnya untuk Kota Bekasi terkait dengan kepatuhan Pemerintah Kota Bekasi dalam hal pemberian gaji Tenaga Kerja Kontrak (TKK) dibawah Upah Minimum Regional (UMR) tahun 2020 .

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dari itu penulis menggunakan batasan masalah. Tujuannya adalah agar pembahasan dalam skripsi ini tidak terlalu luas. Batasan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini hanya terbatas pada Pengaruh Tingkat Produktivitas dan Absensi terhadap Gaji yang diterima Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pembahasan dalam proposal ini, maka penulis mengelompokkan materi menjadi Bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan uraian-uraian tentang landasan teori yang diperoleh penulis selama melakukan perkuliahan dan literatur-literatur yang dijadikan referensi dalam penulisan skripsi mengenai pengaruh Absensi dan Tingkat Produktivitas terhadap Gaji.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat uraian tentang desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian , metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Merupakan isi dari pengujian atas hipotesis yang dilakukan dan hasil dari pengujian data yang telah dibuat, serta pembahasan tentang hasil anilisis yang dikaitkan dengan teori yang berlaku.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Merupakan kesimpulan yang didapat dari pembahasan Bab IV yang telah diteliti atau dilakukan dan mencoba untuk memberikan saran-saran perbaikan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.