

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bahwa Pemerintah Indonesia berupaya memberikan perlindungan norma ketenagakerjaan bagi pekerja di segala sektor industri dengan mengeluarkan regulasi atau peraturan yaitu Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dipertegas lagi oleh pasal 176 dan 177 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Namun, berdasarkan berita Liputan6.com yang dilansir 24 maret 2015, menyebutkan bahwa setiap tahunnya, angka pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan ini cukup bervariasi. Pada 2014, jumlah pelanggaran mencapai 13.740 kasus. Selanjutnya turun menjadi sebanyak 10.615 kasus pada 2015, dan 2016 naik lagi menjadi sebanyak 13.274 kasus pelanggaran. Hingga Kasus yang terjadi pertengahan pada tahun 2017 ini, sudah ada pelanggaran mencapai 9.413 kasus pelanggaran. Berbagai macam hal pelanggaran yang terjadi, seperti aksi mogok kerja, demo akibat hubungan kerja yang tidak jelas, pekerja tidak diikutsertakan dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), serta kasus kecelakaan kerja, seperti kebakaran, runtuhnya konstruksi dan peledakan. Sementara itu dari data Badan Pusat Statistik (BPS) 2016, ada kurang lebih 20 juta perusahaan yang menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan untuk dilakukan pemeriksaan dan pengujian.

Ditjen Binwasnaker dan K3 adalah Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker & K3) adalah unsur pelaksana yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya pada Ditjen Binwasnaker dan K3 terdapat fungsional pengawas ketenagakerjaan yang bertugas melakukan pengawasan penerapan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan secara Nasional mengalami kendala, antara lain setelah berlakunya Undang Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang berakibat pengawas ketenagakerjaan yang dipindah dari unit kerjanya. Pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berada di wilayah Propinsi/Kabupaten/Kota. Namun, jika terdapat kasus pelanggaran ketenagakerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan daerah, maka untuk sementara penyelesaian kasus tersebut ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat.

Berdasarkan data pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaker dan K3 dari bulan Januari-Oktober 2019 terdapat fakta, bahwa target kinerja pemeriksaan (yang didukung DIPA Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker TA 2019) yang dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker RI tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi pelanggaran dan realisasi pemeriksaan ketenagakerjaan kepada perusahaan berdasarkan daftar wajib lapor ketenagakerjaan dan pengaduan masyarakat

Unit Eselon II	Rekapitulasi pelanggaran		Realisasi	
	Perusahaan/ Kasus	Wilayah	Perusahaan/ Kasus	wilayah
Dit. PNKJ	2.000	34	183	5
Dit. PNK3	4.900	40	1.500	9
Dit. PNKPA	414	180	243	3
Dit. BPHK	12	34	33	30

Sumber: Rekapitulasi laporan bulanan hasil pemeriksaan TA 2019

Dari table 1, terlihat ketimpangan antara jumlah pelanggaran yang terjadi dibanding dengan realisasi kegiatan pemeriksaan sebagai tindaklanjut pelanggaran tersebut. Hal ini menandakan bahwa kinerja pengawas ketenagakerjaan kurang optimal.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengawas ketenagakerjaan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya optimalnya sistem kerja pengawasan ketenagakerjaan memperhatikan pembagian tugas, kecepatan, kecermatan, tuntas, analisis rincian obyek pemeriksaan penyebab pelanggaran norma ketenagakerjaan.
2. Kurangnya implementasi sistem kerjasama yang berorientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan pemeriksaan pelanggaran di perusahaan diorganisasikan secara tim. Contohnya, selama ini pengawas ketenagakerjaan kurang memanfaatkan Tim Unit Reaksi Cepat (URC) yang sudah dibentuk.

Hal tersebut diatas, mengakibatkan lambatnya menindaklanjuti setiap pengaduan kecelakaan kerja atau unjuk rasa buruh/pekerja di perusahaan dan lambatnya kehadiran pengawas ketenagakerjaan di tempat kejadian perkara (TKP) saat berlangsungnya unjuk rasa, kecelakaan kerja dan penyelesaian kasus.

Dari uraian diatas, dan merefleksikan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013), menyatakan bahwa "budaya organisasi mengacu sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya" (*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*). Sehingga permasalahan tersebut diduga disebabkan karena budaya organisasi yang sepenuhnya belum dilaksanakan berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu lingkungan kerja untuk melakukan aktivitas kerja.

Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi Ditjen Binwasnaker dan K3 dalam mendorong profesionalisme sebagai unit kerja yang berkemampuan peningkatan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan dan penegak hukum terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan.

Selain hal tersebut, untuk mendukung kinerja pengawasan ketenagakerjaan, maka dibutuhkan kompetensi terhadap pengawas ketenagakerjaan agar dapat melakukan berbagai tugas yang berbeda. Seperti menurut Chouhan dan Srivastava (2014), menyatakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan menerapkan atau menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku, dan karakteristik pribadi untuk berhasil melakukan tugas kerja kritis, fungsi tertentu, atau beroperasi dalam peran atau posisi tertentu".

Oleh karenanya, Ditjen Binwasnaker dan K3 telah melakukan strategi pengelolaan sumber daya manusianya melalui proses perekrutan, peningkatan kompetensi bagi pengawas ketenagakerjaannya melalui pendidikan dan latihan dasar. Sehingga calon pengawas ketenagakerjaan yang direkrut dan diangkat menjadi fungsional adalah karena potensinya

Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Kemnaker (Pusdiklat Kemnaker). Pusdiklat Kemnaker selalu melakukan evaluasi pelaksanaan program Diklat dasar Pengawasan ketenagakerjaan melalui penilaian oleh *assessor internal*. Kedepan, Pusdiklat Kemnaker akan meningkatkan evaluasi program setiap pelaksanaan Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan dan sertifikasi hasil pelaksanaan diklat Pengawasan Ketenagakerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh Badan Nasional Standarisasi Profesi (BNSP) dan diupayakan audit yang dilakukan secara eksternal oleh institusi yang independent. Upaya lain dalam rangka meningkatkan kompetensi teknis pengawas ketenagakerjaan adalah dengan melakukan kegiatan bimbingan teknis, bantuan teknis, *Focus grup discussion* dan *Workshop*. Namun, Kegiatan-kegiatan ini diutamakan diikuti oleh pengawas ketenagakerjaan dari provinsi, sehingga porsi untuk peserta pengawas ketenagakerjaan dari Ditjen Binwasnaker dan K3 menjadi sedikit.

Dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, maka seorang pengawas Ketenagakerjaan selain wajib memiliki kompetensi teknis pemeriksaan terhadap bidang 28 obyek pengawasan teknis norma ketenagakerjaan namun juga dituntut memiliki kompetensi Integritas, kemandirian dan *imparsialitas*.

Namun, berdasarkan sindonews.com tanggal 24 Maret 2015 diberitakan masih terdapat praktik suap kepada Pengawas Ketenagakerjaan diberitakan adanya oknum mengenai malpraktek pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak negative. Tindakan negative tersebut diatas, kemungkinan disebabkan kompensasi yang diterima oleh pengawas ketenagakerjaan dirasa belum mencukupi atau belum menimbulkan kepuasan secara materi.

Sehingga sebaiknya selain kompetensi teknis, perlu dilakukan juga peningkatan kompetensi *softskill* kepada pengawas ketenagakerjaan. Sehingga

Pengawas Ketenagakerjaan juga harus mengadopsi standar tertinggi atas integritas profesional, termasuk serangkaian nilai dan prinsip yang memandu tindakan mereka termasuk kepercayaan, kejujuran dan kehormatan, terlindungi dari segala macam bentuk korupsi.

Namun, karena setiap pemeriksaan harus dilakukan secara teliti dan cermat agar keterangan penyebab pelanggaran didapat secara utuh, maka dibutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Hal ini yang dirasakan oleh pengawas ketenagakerjaan menjadi kendala Karen atunjangan perjalan dinas yang didapat tidak sesuai dengan kondisi di lapangan.

Sehingga kompensasi yang adil dan sesuai juga sangat berarti penting bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan aktivitas, karena hal ini akan menentukan secara langsung maupun tidak langsung dalam mewujudkan kinerja yang akan dicapai. Menurut Wibowo (2012), mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam organisasi, dalam kompensasi ada sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja

Kompensasi yang diterima pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya adalah antara lain tunjangan kinerja dan biaya perjalanan dinas. Berdasarkan Permenaker Nomor 10 tahun 2017 tentang Pedoman pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI, bahwa Pengawas Ketenagakerjaan mendapatkan tunjangan kinerja yang diterima sebesar Rp. 3.319.000,- s.d. Rp. 5.183.000 perbulan. Serta berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 32 tahun 2018 tentang Standar Biaya Masukan TA 2019, bahwa setiap PNS yang melaksanakan tugas perjalanan dinas berhak menerima biaya transportasi (PP) sebesar Rp. 150.000,- untuk dalam kota Jakarta dan untuk perjalanan dinas wilayah sekitar DKI Jakarta berkisar antara Rp. 284.000 (sekitar Jakarta) sd Rp. 428.000,- (sampai dengan kep. Seribu).

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat masalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kemnaker RI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini adalah tentang Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan pada Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker RI. Fenomena yang terjadi pada Pengawas Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaer dan K3 Kemnaker RI yaitu

- 1) Masih belum terkoordinasinya penataan perilaku nilai budaya organisasi, dalam tugas dan fungsi Pengawas Ketenagakerjaan sampai dengan Pejabat Eselon III dan IV, sehingga pelaksanaan kinerja belum optimal.
- 2) Masih rendahnya kompensasi yang diterima pengawas ketenagakerjaan setelah melaksanakan tugas pembinaan pengawasan ketenagakerjaan
- 3) Kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaker dan K3 masih terbatas dan minim, serta masih merasa terbagi-bagi dikarenakan latar belakang kompetensinya, tugas dan fungsi unit kerja Eselon II.
- 4) Masih banyaknya terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan di tempat kerja yang menjadi wilayah kerja Ditjen Binwasnaker dan K3.

1.3 Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, banyak masalah yang dihadapi maka peneliti membatasi ruang lingkup penulisan Tesis ini. Serta agar pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat, sehingga mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya organisasi pada Ditjen Binwasnaker dan K3 terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi Pengawas ketenagakerjaan terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi pengawas ketenagakerjaan terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya organisasi pada Ditjen Binwasnaker dan K3 terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi Pengawas ketenagakerjaan terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi pengawas ketenagakerjaan terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Organisasi
Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran, serta pertimbangan kepada pimpinan di bidang sumber daya manusia, yang selanjutnya untuk meninjau kembali kebijakan dalam meningkatkan kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan lebih baik dari sebelumnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian

pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya yang di dalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu dengan variable yang sama.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai profil organisasi Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker RI, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan, saran tindak lanjut serta implikasi manajerial.

