

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi membutuhkan tenaga pegawai sebagai penggerak dalam rangka mencapai tujuan. Begitu pula dengan Suku Dinas Pendidikan, membutuhkan pegawai dalam proses kerja menghadapi tantangan global. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi. Melalui pegawai, tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah membutuhkan pegawai-pegawai khusus yang mempunyai tugas utama dalam mengelola pendidikan. Pemerintah membutuhkan orang-orang yang mampu mengelola pendidikan dengan baik, sehingga tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri.

Sebagai aparatur Negara yang diberikan kepercayaan untuk mengatur serta mengelola pendidikan, PNS dituntut untuk memiliki kualitas kehidupan kerja dan kinerja yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuan pendidikan. Selain itu, pegawai memiliki peranan penting dalam maju atau tidaknya suatu organisasi. Biasanya, kinerja suatu organisasi dilihat dari kinerja pegawai/sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Kinerja menurut Ivanovic dan Collin, "*job performance is the degree to which a job is done well or badly.*"¹ Kinerja adalah sejauh mana pekerjaan dikerjakan dengan baik atau buruk. Baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai, tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Meskipun organisasi/lembaga telah berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya, pemerintah menganggap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Jakarta masih jauh dari harapan, seperti berikut ini berita yang dikutip oleh news.skay.co.id pada Oktober 2013 :

Gubernur DKI Joko Widodo geram atas banyaknya pegawai negeri sipil di Suku Dinas Pemerintah Kota Jakarta yang kinerjanya jauh dari harapan. Tidak main-main, Jokowi akan mencopot pejabat yang telah "diciumnya" memiliki kinerja tidak baik tersebut.

Ditemui di sela acara pribadinya di Jakarta, Sabtu (19/10/2013) siang, Jokowi mengaku telah mencium adanya kebobrokan kinerja pejabat di berbagai suku dinas (sudin) di Jakarta. Dia pun mengaku paham mengapa para PNS itu bertindak demikian. "Banyak sudin yang enggak bener. Kebanyakan itu mereka merasa jauh dari kontrol saya dan merasa jauh dari pengawasan, sehingga kerjanya tidak serius," ujarnya.

Jokowi mengatakan, pejabat suku dinas yang tak bekerja dengan baik tersebar merata di lima wali kota dan satu kabupaten kota di Jakarta. Namun, Jokowi enggan menyebutkannya secara detail.²

Berdasarkan berita di atas, berita tersebut mengindikasikan kinerja di Suku Dinas Pemerintah Kota Jakarta masih jauh dari harapan, salah satu faktornya yaitu adanya pengawasan. Pegawai yang merasa jauh dari

¹ A. Ivanovic dan P.H. Collin, *Dictionary of Human Resources and Personnel Management third edition* (London: A & C Black, 2003), h. 147

² <http://news.skay.co.id/halkomentar-jokowi-endus-pejabat-sudin-yang-enggak-bener-5.html> (diakses 21 Oktober 2013)

pengawasan atasan, kinerja menjadi kurang baik. Begitu pula sebaliknya, bila adanya pengawasan dari atasan, pegawai dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Meskipun pemerintah telah menunjukkan kinerja terbaiknya, tetap saja masih ditemui sejumlah masalah yang terkait dengan pelaksanaan kerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan. Seperti halnya berita tentang kasus korupsi yang melibatkan pegawai dinas pendidikan, berikut ini sebagian kutipan berita dari tribunnews.com pada bulan Oktober 2014:

Jumlah kasus korupsi di bidang pendidikan sebanyak 20 persen dari total kasus korupsi di Indonesia.

Data *Indonesia Corruption Watch* menyebutkan, pada 2003-2013, terdapat 296 kasus korupsi di bidang pendidikan yang ditindak polisi. Kasus-kasus itu mengakibatkan kerugian negara hingga senilai Rp 619 miliar.

Dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, porsi anggaran pendidikan mencapai 20 persen dari total belanja negara. Nilainya cenderung naik.

Anggaran pendidikan mencapai Rp 409 triliun pada 2015. Alokasi anggaran untuk pendidikan tersebut naik Rp 33,6 triliun dibandingkan dengan pagu 2014 senilai Rp 375,4 triliun.

Rata-rata kasus korupsi pendidikan terjadi di sekolah dan lembaga pendidikan lain yang bersifat masif. Para pelaku korupsi umumnya adalah pegawai dinas pendidikan, kepala sekolah, kontraktor, dan pegawai pemerintah kabupaten/kota.³

Indikasi keterlibatan pegawai dinas pendidikan dalam kasus korupsi dalam bidang pendidikan jelas mencoreng citra lembaga tersebut yang seharusnya jajaran pemerintah menjadi pilar dalam mencerdaskan anak

³ <http://wartakota.tribunnews.com/2014/10/08/ada-296-kasus-korupsi-pendidikan> (diakses 8 Oktober 2014)

bangsa. Hal ini jelas menimbulkan citra buruk lembaga bidang pendidikan di mata masyarakat. Kasus korupsi mencoreng nama baik pemerintah dalam bidang pendidikan.

Melihat pegawai yang semakin hari semakin seenaknya melaksanakan tugasnya, pemerintah menetapkan kebijakan kepada Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta untuk pegawai yang kinerjanya baik dan pegawai yang kinerjanya kurang baik, seperti yang diberitakan oleh Kompas.com yang diterbitkan tanggal 8 September 2014 :

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta bakal melakukan perombakan pegawai negeri sipil (PNS) DKI secara besar-besaran. Wakil Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama menjelaskan, pejabat DKI yang memiliki kinerja tidak memuaskan, maka akan distafkan. Sementara PNS DKI yang menjadi staf dan memiliki kinerja baik akan dipromosikan menjadi pejabat eselon.

Ahok mengatakan para staf itu akan mengisi posisi pejabat yang distafkan atau diturunkan golongannya. Basuki mengaku tak segan menjadikan staf para pejabat yang kinerjanya kurang baik.

Ia tidak ingin lagi para pejabat itu hanya dipindah ke jabatan lain dengan eselon yang sama. Sebab, mutasi seperti itu tidak memberi efek jera kepada pejabat.

Meski demikian, bukan berarti karier pejabat itu selesai. Selama mendapat tugas baru, mereka harus dapat memperbaiki dengan menunjukkan kinerja yang baik. Ia meyakini, kebijakan ini dapat memacu kinerja dan semangat para pejabat DKI.⁴

Berdasarkan berita di atas, mengindikasikan baik atau kurang baiknya kinerja pegawai akan berdampak pada pengembangan karier

⁴ Kompas, <http://megapolitan.kompas.com/read/2014/09/08/21175291/Ahok.90.Persen.Pegawai.DKI.itu.Staf.Tidak.Punya.Jabatan> (diakses 8 September 2014)

pegawai itu sendiri. Pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Dengan adanya perombakan PNS di DKI Jakarta, diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai yang selama ini dianggap tidak memuaskan. Kebijakan pemerintah dengan adanya perombakan rotasi, diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai, dan agar tidak mudah bosan dengan lingkungan kerja yang hanya di tempat kerja yang itu-itu saja.

Suku Dinas Pendidikan sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para stakeholdersnya. Untuk memberikan pelayanan yang baik, diperlukan kinerja pegawai yang baik juga, hal itu tidak terlepas dari kualitas kehidupan kerja pegawai dalam menyelaraskan tugas-tugas mereka dalam bidangnya masing-masing. Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang memadai tentu lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena kondisi lingkungan kerjanya memberikan suasana yang kondusif terhadap pencapaian kerja.

Tentu banyak faktor yang mengindikasikan kinerja pegawai masih jauh dari harapan. Faktor seperti kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* turut memberikan andil dalam permasalahan tersebut. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan cara memberikan hukuman ringan, yaitu berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas. Definisi kualitas kehidupan kerja menurut Santosh Dhar, "*Quality of Work*

*Life is the quality of relationship between employees and total work environment, concern for the impact of work on individuals as well as on organizational effectiveness.*⁵ Kualitas kehidupan kerja adalah hubungan kualitas antara karyawan dan keseluruhan lingkungan kerja, mengenai dampak bekerja pada individu maupun pada efektivitas organisasi.

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* memiliki peranan penting dalam tercapainya hasil kerja pegawai. Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang memadai tentu lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena kondisi lingkungan kerjanya memberikan suasana kondusif terhadap pencapaian kerja. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* berperan terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur”.

⁵ Santosh Dhar dkk, *Value Based Management for Organizational Excellence* (New Delhi: Indian Society for Training & Development, 2009), h. 231

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *Quality of Work Life* pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
4. Apakah terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti karena keterbatasan sumber data yang dimiliki. Peneliti membatasi penelitian pada variabel *Quality of Work Life* sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Peneliti juga membatasi tempat penelitian yaitu di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Subyek penelitian ini adalah pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, yang terdiri dari Kepala Suku Dinas, Subbagian Tata Usaha, Seksi Sekolah Dasar (SD) dan Pendidikan Luar Biasa (PLB),

Seksi Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Seksi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Seksi Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal (PAUDNI), Seksi Prasarana dan Sarana Pendidikan (Prasardik), dan Seksi Sumber Daya Manusia (SDM).

Selain itu, pembatasan ini didasarkan pada waktu yang dimiliki peneliti yaitu pada bulan Desember 2014 sampai dengan bulan April 2015. Pembatasan ini juga didasarkan pada asumsi bahwa kedua variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek penting yang terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Adapun berbagai manfaat yang diharapkan oleh peneliti dapat terwujud adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengayaan konsep tentang *quality of work life* dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis sejauh mana hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Bagi Kepala Suku Dinas Pendidikan, sebagai pengetahuan dan masukan dalam menjalankan kualitas kehidupan kerja pegawainya dalam usaha meningkatkan kinerja yang baik bagi para pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- c. Bagi pegawai, sebagai masukan agar dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik sehingga pegawai bisa semakin produktif dalam mengembangkan kemampuan dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

- d. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara *Quality of Work Life* dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.