

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Jenis Usaha, Nama Perusahaan, Lokasi

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (**BP3TKI**) Bandung sebelumnya disebut Balai Antar Kerja Antar Negara (**BALAI AKAN**) yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 23 Tahun 1984, kemudian berubah menjadi Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (**BP2TKI**) yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-137/MEN/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Setelah adanya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (**BNP2TKI**) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2006 sesuai amanat UU No. 39 Tahun 2004 pasal 94 dan 98, maka Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (**BP2TKI**) berubah menjadi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (**BP3TKI**) yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No. PER. 35/KA-BNP2TKI/VIII/2007.

Balai pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (**BP3TKI**) Bandung merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (**BNP2TKI**) yang memiliki tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah provinsi Jawa barat. **BP3TKI** Bandung berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 587 Kiaracandong Bandung.

1.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“ Terwujudnya Penempatan TKI yang Berkualitas dan Bermartabat di Wilayah Provinsi Jawa Barat. “

Misi:

- a. Mendorong Terwujudnya Peningkatan Penempatan TKI Yang Berkualitas
- b. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penempatan, Perlindungan dan Pemberdayaan TKI dan Keluarganya di Wilayah Jawa Barat;
- c. Meningkatkan Kualitas Petugas Pelaksana Lembaga Penempatan Yang Kredibel dan Terpercaya.

1.1.3 Skala Layanan, Perkembangan Layanan, dan Strategi Secara Umum

Skala kegiatan layanan ini meliputi penyiapan penempatan TKI, kelembagaan pemasyarakatan program serta Perlindungan dan Pemberdayaan. BP3TKI memiliki wilayah kerja yang cukup luas mencakup 26 Kabupaten/Kota, serta telah melaksanakan operasional Pos Pelayanan Pemberangkatan dan Kepulangan TKI di Bandara Husen Sastranegara Bandung dan operasional Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P4TKI) di kota Bekasi, Cirebon dan Sukabumi. BP3TKI memberikan penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat dengan tujuan memberikan penjelasan mengenai berbagai urusan yang menyangkut dengan pelayanan dan perlindungan hukum serta sosialisasi program layanan BNP2TKI yang dilakukan oleh Seksi Kelembagaan dan Pemasyarakatan Program.

1.1.4 Produk Dan Layanan

- a. Pelayanan, penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)
- b. Pelayanan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) TKI
- c. Pelayanan pendaftaran dan seleksi penempatan TKI program G to G (Government to Government) atau Program kebijakan pemerintah
- d. Pelayanan penerimaan pengaduan TKI bermasalah

- e. Pelayanan penanganan TKI sakit dan meninggal dunia di Luar Negeri
- f. Pelayanan pendataan kepulangan dan keberangkatan TKI di Bandara

1.1.5 Pengelolaan Sumber Daya

BP3TKI Bandung memiliki kantor (gedung) yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 587 Kiaracondong Bandung yang disertai dengan fasilitas kantor yang disediakan untuk karyawan sesuai dengan bagian/seksi masing-masing. BP3TKI Bandung pada Tahun 2016 memiliki jumlah karyawan sebanyak 37 orang dengan perincian sebagai berikut :

TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN BP3TKI BANDUNG

Bagian /Seksi	Jumlah Karyawan
Sub. Bagian Tata Usaha	7
Seksi Penyiapan Penempatan	6
Seksi Kelembagaan Pemasyarakatan Program	4
Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan	5
P4TKI Bekasi	5
P4TKI Cirebon	2
P4TKI Sukabumi	2
CPNS	6
Total	37

Sumber : Data Internal BP3TKI Bandung

1.1.6 Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan kepala BNP2TKI No. Per. 35/KA.BNP2TKI/VIII/20007 Tanggal 13 Agustus 2007 dan KEP. 184/SU-OK/IV/2012, struktur organisasi BP3TKI Bandung seperti berikut:

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BP3TKI Bandung

Sumber: Internal Instansi BP3TKI Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi, maka setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita- cita organisasi. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana sumber daya manusia tersebut berada. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Salah satu tantangan besar bagi karyawan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, dan berbelit-belit. Untuk itu sangat perlu ditanamkan kepada para karyawan akan nilai- nilai budaya organisasi, sehingga karyawan mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Balai pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), diharapkan dapat memberikan kemudahan pelayanan bagi semua pihak terutama

masyarakat Propinsi Jawa Barat. Kemudahan pelayanan dimaksud adalah dalam hal pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Pelayanan yang tersedia dalam instansi pemerintah ini tidak luput dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:03). Kecanggihan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tidak serta merta menghilangkan peran SDM karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya- sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional idealnya memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi.

Secara teori, keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Aspek bahasan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja anggotanya, diantaranya adalah budaya organisasi. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja menurut Tan dalam Nawawi (2013:228) bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat

di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat.

Budaya organisasi menjadikan setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan Robbins & Judge (2011:256), bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Sudarmanto (2014: 166) budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Pada sisi lain Amstrong (Sudarmanto, 2014: 35) menyatakan bahwa budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan. Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti sampai sekarang ini mengakui bahwa budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektifitas organisasi jangka panjang.

Menurut Moehariono (2014:95) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

BP3TKI Bandung yang karyawannya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) selalu memperhatikan disiplin pegawai sesuai Peraturan Kepala BNP2TKI No. PER. 20/KA /XII /2012, yaitu adanya beberapa penegakan disiplin pegawai yang harus ditaati oleh para karyawan BP3TKI Bandung, seperti kehadiran pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja, dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di organisasi. Namun, para karyawan tidak menyadari bahwa peraturan yang diterapkan merupakan bagian dari budaya organisasi. Para karyawan hanya menjalankan tanggung jawabnya kepada perusahaan tanpa menyadari budaya yang ada. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi respondennya adalah karyawan BP3TKI Bandung dengan karakteristik

pegawai terdiri dari: 18 orang pria dan 19 orang wanita, yang dimana tingkat pendidikannya rata-rata lulusan Sarjana (S1)

Berdasarkan UU No 46 Tahun 2011 pasal 1 bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (UU No 46 Tahun 2011 Pasal 2). Penilaian kinerja karyawan yang selanjutnya disebut Nilai Prestasi Kerja (NPK) dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penilaian SKP meliputi aspek: kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan.

Berikut ini adalah data pencapaian Nilai Prestasi Kerja (NPK) rata-rata karyawan pada periode Januari- Desember tahun 2015:

Gambar 1.2 Persentase Tingkat Pencapaian NPK Rata- Rata Karyawan (%) Tahun 2015 Pada BP3TKI Bandung

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, kinerja karyawan pada BP3TKI Bandung selama periode 2015 belum ada yang mencapai 100%, dan terdapat

presentasi pencapaian nilai hasil prestasi kerja karyawan yang fluktuatif. Tingkat pencapaian prestasi kerja yang tertinggi terjadi pada bulan Mei 2015 mencapai 81,47 %. Sedangkan tingkat pencapaian prestasi kerja yang paling rendah terjadi pada bulan Oktober yaitu hanya mencapai 77,88 %.

Sutrisno (2009:167) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, salah satunya adalah disiplin waktu dan absensi. Absensi adalah pencatatan dan pengolahan kehadiran pegawai yang dilakukan secara terus-menerus untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai, pencatatan dilakukan setiap hari jam kerja. Dari pengertian tersebut bisa diketahui bahwa absensi (kehadiran) merupakan bagian dari kinerja karyawan yang dimana karyawan harus hadir dalam proses pengerjaan tugas yang telah diberikaan perusahaan sehingga menunjang peningkatan hasil kinerja karyawan.

Absen (kehadiran) juga merupakan salah satu aspek untuk menilai NPK karyawan BP3TKI. Terdapat fakta empiris yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan BP3TKI Bandung tahun 2015 masih rendah bahkan kehadiran tertinggi hanya mencapai 18 hari, sedangkan jumlah hari kerja pada umumnya lebih dari dua puluh hari (>20 hari). Hal tersebut berpengaruh juga pada kinerja karyawan BP3TKI tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

Gambar 1.3 Menunjukkan data tingkat kehadiran karyawan rata- rata karyawan BP3TKI Bandung pada periode Januari- Desember 2015:

Gambar 1.3 Tingkat Kehadiran Rata- Rata Karyawan BP3TKI Bandung Tahun 2015 Pada BP3TKI Bandung

Robbins & Judge (2011:286) berpandangan bahwa budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang semakin besar, sejalan dengan semakin kuatnya budaya.

Pendapat Robbins & Judge dan fakta empiris pada BP3TKI memotivasi peneliti untuk mencoba mengungkap hubungan rendahnya kinerja karyawan BP3TKI dari aspek budaya organisasi. Selain itu alasan peneliti melakukan penelitian di BP3TKI Bandung adalah karena selama menjalani proses magang di BP3TKI Bandung pada Juni 2015 hingga Juli 2015, sikap pegawai menunjukkan beberapa hal yang negatif antara lain: karyawan sering tidak hadir, terlambat masuk kerja, bersantai- santai dan pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat berminat untuk meneliti budaya organisasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan yang ada di BP3TKI Bandung, dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada BP3TKI Bandung.**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui bagaimana budaya organisasi di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana tingkat kinerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung.

- c. Mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap tingkat kinerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan khususnya mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada perusahaan/instansi sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang objek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan & kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pembahasan tentang analisa data-data yang telah penulis dapatkan dari penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan akhir dari hasil penelitian serta saran-saran atau rekomendasi bagi perusahaan/instansi yang diteliti.