

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses mengatasi beragam urusan pada ruang lingkup pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai maksud yang telah ditentukan. Kegiatan di bidang SDM dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerja meliputi pengaduan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi aset utama didalam sebuah organisasi dilihat dari penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah dirancang atau dipertahankan dapat terlaksana sebaik mungkin. Tujuan Manajemen Sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyogiannya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam setiap organisasi baik organisasi publik maupun bisnis merupakan sumber daya yang terutama disamping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan karena SDM menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut SDM harus berkualitas. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Akibatnya, berbagai permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan organisasi.

Wajib kita ketahui bahwa Jakarta merupakan kota yang strategis sebagai pusat dari pertumbuhan ekonomi di Indonesia, oleh karena itu sangat membutuhkan dukungan prasarana dan sarana kota yang baik. Namun, selama ini justru banyak permasalahan di DKI Jakarta yang muncul mengenai permasalahan prasarana dan sarana. Permasalahan prasarana dan sarana yang kerap kali timbul di Jakarta yaitu kemacetan, kerusakan jalan, kurang lengkapnya rambu atau petunjuk jalan, banyaknya coretan atau poster di ruang publik yang dibuat oleh tangan-tangan jahil yang tidak bertanggungjawab, selokan air yang tersumbat oleh sampah-sampah yang menimbulkan banjir di kemudian hari dan lain sebagainya.

Berlakunya Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Undang-undang nomor 169 Tahun 2015 tentang prasarana dan sarana umum di tingkat kelurahan, khususnya menyangkut prasarana dan sarana jalan, saluran, taman, kebersihan dan penerangan jalan umum perlu ditingkatkan dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam suatu kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah diharapkan mampu memberikan hasil yang bermanfaat dan berdampak positif serta dapat merubah kearah yang lebih baik dari hasil pengimplementasiannya, oleh karena itu suatu program kebijakan PPSU di tingkat Kelurahan ini tujuan strategi utamanya adalah kebersihan lingkungan di tingkat kelurahan, yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan pelayanan penanganan permasalahan kebersihan lingkungan serta meningkatkan penerapan nilai dan perilaku hidup bersih dan sehat.

Bersama adanya Kebijakan PPSU Tingkat Kelurahan merupakan sebagai solusi dalam menindaklanjuti setiap aduan atau laporan warga terkait masalah kebersihan lingkungan terutama persampahan yang menjadi salah satu isu masalah publik yang ada di DKI Jakarta. Adapun penanganan prasarana dan sarana kebersihan yang dilakukan oleh petugas PPSU/Pasukan Oranye Tingkat kelurahan, anatara lain ; Penyapuan jalan di wilayah kelurahan, Pembersihan timbunan sampah liar dan ceceran sampah di wilayah kelurahan, Pembersihan coretan-coretan dan papan informasi liar di ruang publik wilayah kelurahan, Pembersihan jalan, saluran mikro, taman dan/atau ruang publik lainnya di wilayah kelurahan.

Setiap kelurahan atau perusahaan pasti mengharapkan semua pekerja memiliki prestasi atau kemampuan, terutama PPSU karena petugas yang memiliki kemampuan akan memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat mendukung tujuannya, agar penanganan kebersihan lebih maksimal, jika kemampuan lebih tinggi dari tuntutan maka akan muncul kelelahan yang lebih rendah. Oleh karena itu kemampuan merupakan faktor penting dan sesuai pebagian beban kerja karena akan mempengaruhi pencapaian kantor kelurahan. (Saripddin & Handayani, 2017).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya). Sedangkan menurut (Putra & Hubeis, 2012) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesengajaan antara tingkat

kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Henry Simamora, 2001). Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

PPSU juga harus memiliki sikap disiplin dalam melakukan tugas setiap harinya PPSU melakukan berkumpul pagi hari untuk yang jadwal pagi dan sore hari untuk yang jadwal sore karena akan ada pengarahan dari lurah setempat atau aparaturnya kelurahan dan diakhir waktu kerja kelurahan melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kendala yang dialami.

Petugas PPSU berseragam orange dalam melaksanakan tugasnya juga mendapatkan hak layaknya pekerja pada umumnya. Hak-hak yang diberikan Pemprov DKI Jakarta kepada PPSU di antaranya adalah, seragam dan alat kerja, gaji sesuai dengan UMP DKI Jakarta yang dibayarkan melalui Bank DKI, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, serta tunjangan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Jumlah total pasukan oranye di DKI saat ini mencapai 20.190 orang. Mereka tersebar di 267 kelurahan di DKI Jakarta.

Setiap kelurahan memiliki 70 hingga 75 pasukan oranye yang siap ditugaskan setiap hari. Dengan meningkatnya kuota tersebut, Gubernur DKI Jakarta melakukan evaluasi pekerjaan setiap akhir tahun terhadap petugas PPSU, dan kelurahan mengadakan evaluasi 3 bulan sekali kepada petugas PPSU, apabila petugas PPSU tersebut dirasa tidak baik maka kelurahan berhak memutus kontrak dengan petugas PPSU yang bersangkutan.

Penanganan Praserana dan Serana Umum (PPSU) tingkat kelurahan adalah untuk menangani pekerjaan yang harus segera dilaksanakan dan tidak bisa ditunda karena dapat mengakibatkan kerugian terhadap masyarakat dan mengganggu kepentingan masyarakat diwilayah kelurahan dan dalam rangka mempercepat berfungsinya lokasi/praserana dan serana asset public maupun asset daerah yang rusak, atau mengganggu sesuai dengan peruntukannya dan diharapkan masalah yang sering dihadapi oleh masyarakat terkait praserana dan serana umum dapat segera ditangani. Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) tingkat kelurahan di angkat berdasarkan perjanjian kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, dimana perjajian kontrak kerja dibuat antara lurah dengan pekerja PPSU tingkat kelurahan untuk melaksanakan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) diwilayah kelurahan (Wibowo, M.Si & Saputra, 2017).

Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) merupakan pekerjayang diberi tanggung jawab untuk memperbaiki fasilitas umum di DKI Jakarta terutama di Kawasan Kelurahan Kebagusan Jakarta Selatan. Menurut Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2017, Penanganan fasilitas umum yang dilakukan PPSU tingkat kelurahan berupa perbaikan jalan berlubang, memperbaiki dan mengecat ulang kantin, memperbaiki batas jalan yang pudar, memperbaiki trotoar yang hancur, memperbaiki saluran yang rusak, pengurasan selokan yang mampet di jalan, pelaporan serta aktifitas yang dianggap menghambat saluran air, penyapuan jalan, pembersihan coret-coretan dan papan informasi liar, pembersihan timbunan sampah liar, dan penanganan penerangan lampu jalan.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kebagusan**

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Presentase Bobot	Realisasi	
				2020	2021
1.	Memiliki tanggungjawab kerja yang baik		25	22,10%	21,65%
2.	Kemampuan mnyelesaikan pekerjaan sesuai targwet waktu yang ditentukan	100%	25	23,05%	22%
3.	Kemampuan kerjasama dengan baik		25	21 %	20,05%
4.	Memiliki rencana kerja menyeluruh dan merealisasikan tujuannya		25	23,05%	22,65%
	<b>Total</b>		100	88,2%	86,35%

**Sumber Data : Kelurahan Kebagusan**

Dari tabel evaluasi kinerja petugas PPSU diatas. Didapatkan hasil data penelitian kinerja pada tahun 2020 adalah 88,2%, tahun 2021 adalah 86,35%. berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bawah data kinerja pegawai mengalami penurunan pada penilaian kinerja sejak tahun 2020-2021.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Hasil penelitian Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. KeretaApi Divre 1 Sumatera Utara. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa rotasi jabatan, Disiplin kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Beberapa tahun terakhir bersihnya sungai dan jalanan tak lepas dari peran para petugas yang terus membersihkan sampah dan menjaga lingkungan agar tetap selalu bersih mereka adalah Petugas Kebersihan Penanganan Prasarana dan

Sarana Umum (PPSU), diduga terdapat beberapa masalah dari kinerja petugas PPSU yaitu, beban kerja, disiplin dan kompensasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) kelurahan kebagusan Jakarta Selatan”**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Kebagusan?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Kebagusan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Kebagusan?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Kebagusan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan kebagusan
- c. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai PPSU kelurahan Kebagusan.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) secara teoritis. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai acuan penelitian berikutnya mengenai kinerja petugas penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU)

b. Manfaat praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta pengalaman pada bidang penanganan prasarana dan sarana umum
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan beban kerja, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja petugas
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan kelurahan yang menghadapi masalah serupa.

