

BAB II

KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI

2.1. Kajian pustaka

Kajian pustaka adalah kalimat atau paragraf dari sebuah pustaka yang diperoleh sebagai landasan teori atau pegangan yang kuat serta memiliki kebenaran yang tinggi untuk dipakai dalam menyusun sebuah tulisan. dalam bab ini peneliti menggunakan beberapa teori yang mendukung masalah penelitian ini. dengan penggunaan teori tertentu maka akan dapat menghasilkan data yang lebih akurat serta dapat menghemat waktu yang lebih singkat dan logika.

2.1.1. Kajian Peneliti Terdahulu

Peneliti terdahulu adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti berupa skripsi, tesis , disertasi dan sebagainya yang merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu juga kajian terdahulu membantu peneliti dalam membuat karya ilmiah yang orisinil dan dapat dipertanggung jawabkan sebagai hasil karya sendiri. Kajian yang dimaksud berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hayu Dyah Prawesti yang berjudul “upaya Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran” yang mendeskripsikan faktor-faktor yang menghambat dalam mengatasi pengangguran, serta upaya yang dilakukan Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi) Kabupaten Bantul dalam mengatasi hambatanhambatan yang dihadapi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bedanya dengan milik peneliti adalah dalam pendekatan yang digunakan serta variabel yang diteliti.

2. Darul Mustofa yang berjudul “Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Blitar” yang mendeskripsikan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Blitar dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2014-2018) . Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bedanya dengan milik peneliti adalah dalam pendekatan yang digunakan serta variabel yang diteliti

3. Sri Susanti dengan judul “Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan di Kecamatan Gamping” yang mendeskripsikan untuk mengetahui kualitas pelayanan publik bidang administrasi kependudukan di Kecamatan Gamping. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. bedanya dengan milik peneliti adalah dalam pendekatan yang digunakan serta variabel yang diteliti.

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan kesamaan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Agar lebih mudah dilihat perbedaannya berikut merupakan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel 1.1, tabelnya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis Analisis
1	Hayu Dyah Prawesti	Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Mengatasi Pengangguran	Magdalena dan Soewartoyo (1992: 24), Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono (1993: 49),	Deskriptif	Kualitatif	Analisis Induktif
2	Darul Mustofa	Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menguramgi Pengangguran di Kabupaten Blitar	Taufiqurokhman (2016:15) Triton PB (2007:36) Sondang P. Siagian (2012:15)	Deskriptif	Kualitatif	Reduksi data
3	Sri Susanti	Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan di Kecamatan Gamping	Hardiyansah (2011: 11) m Litjan Poltak Sinambela, dkk (2011: 4) Ratminto dan AtikSepti Winarsih(2006: 2)	Deskriptif	Kualitatif	Interaktif

Gambar 1.1

Dari data tabel penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian skripsi peneliti berbeda dari penelitian lainnya. Hal ini bisa dilihat dari beberapa perbedaan seperti judul skripsi , teori yang digunakan , teknik analisis serta pembahasan dan hasil penelitian. Adapun persamaan penulisan skripsi penelti dengan skripsi penelitian terdahulu hanyalah bentuk metode peneltian dan hal-hal lain sebagai format struktur penelitian pembuatan Skripsi.

2.1.2. Administrasi

Admininstrasi adalah proses kerja sama yang dilakukan dua(2) orang atau lebih dalam konteks pengerjaan berbentuk organisasi atau kelompok yang ter Organisir secara menyeluruh sesuai tugas pokok dan fungsi setiap elemen bidang-bidangnya untuk mencapai tujuan. hal ini bisa dibuktikan berikut pendapat dari beberapa ahli ilmu Administrasi :

Definisi Administrasi menurut **Sondang P.Siagian** dalam Jurnal **Marliani (2019:2) :**

“Administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”

Administrasi mempunyai ciri-ciri yang menjadi dasar dalam proses kegiatan administrasi, **Afifuddin (2010: 3-4)** yaitu:

(1.) Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih (2.) Adanya kerja sama dari kelompok tersebut.

1. Adanya kegiatan atau proses atau usaha.

2. **Adanya bimbingan dan kepemimpinan.**
3. **Adanya tujuan yang telah disepakati bersama.**

2.1.2.1. Administrasi Publik

Administrasi Publik adalah salah satu cabang ilmu sosial dan politik yang sama dengan ilmu Administrasi Negara namun lebih luas cangkupannya. Cangkupan luas yang dimaksud adalah , Administrasi Publik tidak hanya monoton mengurus urusan pemerintahan namun juga lebih terbuka untuk mengurus kepentingan publik. Baik itu dalam hal ekonomi , surat menyurat, sosial , lingkungan , dan lain-lain. Administrasi Publik akan cenderung membuat terobosan baru dan melihat fenomena-fenomena yang terjadi dalam masyarakat untuk dijadikan sebagai dasar input perencanaan kebijakan publik. Hal ini diperkuat juga dalam pendapat beberapa defenisi para ahli :

Menurut **Nicholas Henry (2008: 8)** dalam buku **Deddy Mulyadi** mendefisikan

“Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektifitas dan efisiensi”

Menurut **Chandler dan Plano (2008:3)** dalam buku **Deddy**

Mulyadi

“Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (manage) keputusan- keputusan dalam kebijakan publik.

Menurut **Woodrow Wilson (2012 :21)** dalam buku **Wirman Syafri**

“Administrasi Publik adalah urusan atau praktik urusan pemerintah kerana tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat”

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Administrasi Publik adalah suatu proses kerja sama sebagaimana Administrasi. Namun cangkupan Administrasi publik ini lebih luas dan tidak monoton mengurus pemerintahan juga. Tapi juga Administrasi publik lebih spesifik ke akar permasalahan dan kebutuhan masyarakat atau Publik. Tidak hanya dalam urusan surat-menyurat namun juga dalam urusan kebutuhan sarana umum, bahan pokok makanan , budaya , ekonomi , perdagangan , gaya hidup , teknologi , sosial , pendidikan , kesehatan dan lain-lain. Proses Administrasi Publik cenderung terdapat pada fenomena-fenomena yang terjadi dalam masyarakat dan bisa juga dalam aspek lainnya.

2.1.3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kependekan dari “kinetika energi kerja”, yang berasal dari kata “*performance*” (bahasa Inggris). Kata *performance* sendiri merujuk pada dua hal, yaitu *job performance* dan *actual performance*. Keduanya memiliki arti yang hampir sama, yaitu penyelesaian suatu tugas dengan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Kinerja adalah proses dalam mencapai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan visi dan misi organisasi atau perusahaan tersebut dengan aturan-aturan yang telah disepakati antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Sehingga pekerjaan tersebut membuahkan hasil yang maksimal, efektif dan efisien. maka teori dibawah ini dapat menguatkan pernyataan tentang kinerja yang dimaksud.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja

berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh **Sarita** dalam **Prawirosentono (1999:2) 5**, yang menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah “Kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris “*performance*”. **Bernadin dan Russel (1993:378)** yang memberikan definisi tentang “*performance* adalah catatan tentang hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Pengertian kinerja menurut **Rue dan Byars (1980:376)**

“didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.”

Murti dalam Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa

“kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi

kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999:3), merumuskan “kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi”.

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Mangkunegara berpendapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari:

1. **Kemampuan potensi (IQ).**
2. **Kemampuan reality (*knowledge + skill*)**

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

a. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap suatu kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan. Pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Ada juga beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut **Fustino Cardoso Gomes** dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2003:142) dalam buku **Dr.Imas Sumiati, Dra.M.Si**, adalah sebagai berikut :

Indikator - indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. ***Quantity of Work* (Kuantitas Pekerjaan) : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.**
2. ***Quality of Work* (Kualitas Pekerjaan) : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya**
3. ***Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja) : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya**
4. ***Creativeness* (Kreatifitas) : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.**
5. ***Cooperation* (Kerja Sama) : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)**
6. ***Dependability* (loyal dan dapat dipercaya) : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.**
7. ***Initiative* (inisiatif) : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**
8. ***Personal Qualities* (kualitas pribadi) : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, ramah-tamah, dan integritas pribadi.**

2.1.3.1.Manajemen Kinerja

Secara mendasar, Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan / peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli seperti :

Trinanto dalam Robert Bacaal (2001),“Manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dan dilakukan dengan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyedia langsungnya”.

Dalam suatu organisasi, manajemen berkesinambungan adalah suatu jaminan identitas organisasi tetap terjaga. Sumber Daya Manusia yang saling menopang dan membutuhkan . Dengan manajemen, kinerja mempunyai peningkatan signifikan dan menciptakan sebuah inovasi yang baru. Seperti pendapat dari ahli dibawah ini.

Javed Iqbal dalam Fryer et al. (2009) menyatakan

“Manajemen kinerja adalah tindakan, berdasarkan pada ukuran kinerja dan pelaporan, yang menghasilkan peningkatan perilaku, motivasi dan proses dan menghasilkan inovasi.”
Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah

suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performan SDM.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan **Agus Sunyoto** dalam **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10)** adalah:

1. **Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.**
2. **Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.**

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Mahmudi (2005) dalam

Manajemen Kinerja Sektor Publik menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan system penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
5. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.
6. Menciptakan akuntabilitas publik. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

2.1.4. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara secara singkat adalah tenaga kerja yang bekerja untuk Negara dan digaji oleh Negara serta pekerjaannya ditentukan oleh negara. Aparatur Sipil Negara direkrut oleh Negara melalui tahapan proses yang ditentukan oleh negara. Aparatur Sipil Negara bekerja sebagai Abdi Negara mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh Negara, namun tugas yang diberikan tidak selalu sama dengan Aparatur Sipil Negara lainnya. Sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja antara Aparatur Sipil Negara dalam proses perekrutan dan penempatan. Tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tupoksi masing-masing instansi yang telah ditetapkan melalui proses pembuatan kebijakan oleh Legislatif, Eksekutif dan Yudikatif. Aparatur Sipil Negara tidak bekerja sendiri namun bekerja dua (2) orang atau lebih. Organisasi Aparatur Sipil

Negara secara umum disebut Birokrat. Sama seperti Organisasi pada umumnya, namun perbedaannya adalah aturan, pekerjaan, jam kerja, waktu bekerja, jenis pekerjaan dan cara bekerja semuanya diatur oleh Negara.

A.W. Widjaja (2006:113) berpendapat bahwa,

“Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Defenisi diatas membuktikan bahwa manusia sebagai pekerja tidak bisa disamakan dengan mesin pekerjaan. Karena manusia

bekerja tidak hanya menggunakan tenaga dan ingatan. Namun mental dan pikiran juga berperan untuk mewujudkan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga, manusia tidak bisa disamaratakan penempatan dan bidangnya. Penempatan pegawai dalam pekerjaan ditempatkan sesuai keahlian dan bidangnya masing-masing. Sejalan dengan pendapat dari ahli :

A.W. Widjaja mengatakan bahwa,

“Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

2.1.4.1. Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Karena itu,

dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Di samping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, Aparatur Sipil Negara berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

2.1.5. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja.

2.1.5.1.Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 /Kepmen No.100 Tahun 2004

Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 adalah tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT). Secara singkat ketentuan yang dimaksud berupa rumusan perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja/perusahaan beserta hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/perusahaan. Hak-hak pekerja/buruh antara lain adalah sebelum terjadinya hubungan kerja dan praktek kerja yang dilakukan antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja maka ada ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja yang harus dilakukan sesuai Keputuasn Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004. Point-point penting mengenai perjanjian kerja dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 itu menjamin Hak-hak buruh didalamnya. Seperti:

1.) Surat Perjanjian Kerja

a. Nama/Alamat perusahaan atau pemberi kerja

- 1. Nama/Alamat pekerja buruh**
- 2. Jenis pekerjaan yang dilakukan**

3. Besarnya upah/imbalannya

1. **Jaminan Sosial**
2. **Penempatan kerja dan jam kerja**
3. **Hak pesangon jika resign/PHK**
4. **Upah yang dibayar sesuai perjanjian**
5. **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai**

2.1.5.2. Kewajiban Buruh/Pekerja

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban yaitu wajib mematuhi perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak, wajib mematuhi peraturan perusahaan/ pemberi kerja, wajib mematuhi perjanjian perburuhan, wajib melakukan pekerjaan bagi pemberi kerja, dan lain-lain.

Menurut **Imam Soepomo** dalam **Lalu Husni** berpendapat bahwa

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.”

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah

“perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain”.

Sejalan dengan hal tersebut , menurut **Djumadi (2008.14)** tentang Hukum perburuhan perjanjian kerja kewajiwan tenaga kerja meliputi , diantaranya :

1. **Melakukan pekerjaan menurut pasal 1603 KUHPerdara, pekerja atau buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan perjanjian atau reglemen. Maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.**
2. **Menaati tata tertib perusahaan pekerja atau buruh wajib menaati peraturan-peraturan yang diberikan oleh pengusaha atau majikan.peraturan-peraturan bertujuan untuk meningkatkan tata tertib perusahaan. Dan pekerja atau buruh wajib menaati perintahperintah yang diberikan oleh pengusah atau majikan sepanjang yang telahdiatur dalam perjanjian kerja. Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian, kewajiban pekerja atau buruh adalah menaati peraturan-peraturan perusahaan.**
3. **Wajib membayar denda atau ganti rugi pekerja atau dalam melakukan pekerjaan, dalam suatu perusahaan melakukan kesengajaan atau karena kelalaian sehingga dapat menimbulkan kerugian, kerusakan,kehilangan atau sifatnya yang tidak menguntungkan atau merugikan perusahaan. Maka atas kejadian tersebut, yang menaggung resiko yang timbul harus menjadi tanggung jawab dari pekerja atau buruh. Akan tetapi jika kejadian tersebut benar-benar adanya unsur dari kesengajaan atau kelalaian dari pekerja, ada suatu asas yang mengatakan**

"demim in iura datum " yang artinya perbuatan meianggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan akibat kesalahan pekerja atau buruh atau diluar dari batas kemampuan pekerja atau buruh, maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab dari pekerja atau buruh.

2.2. Kerangka Berpikir

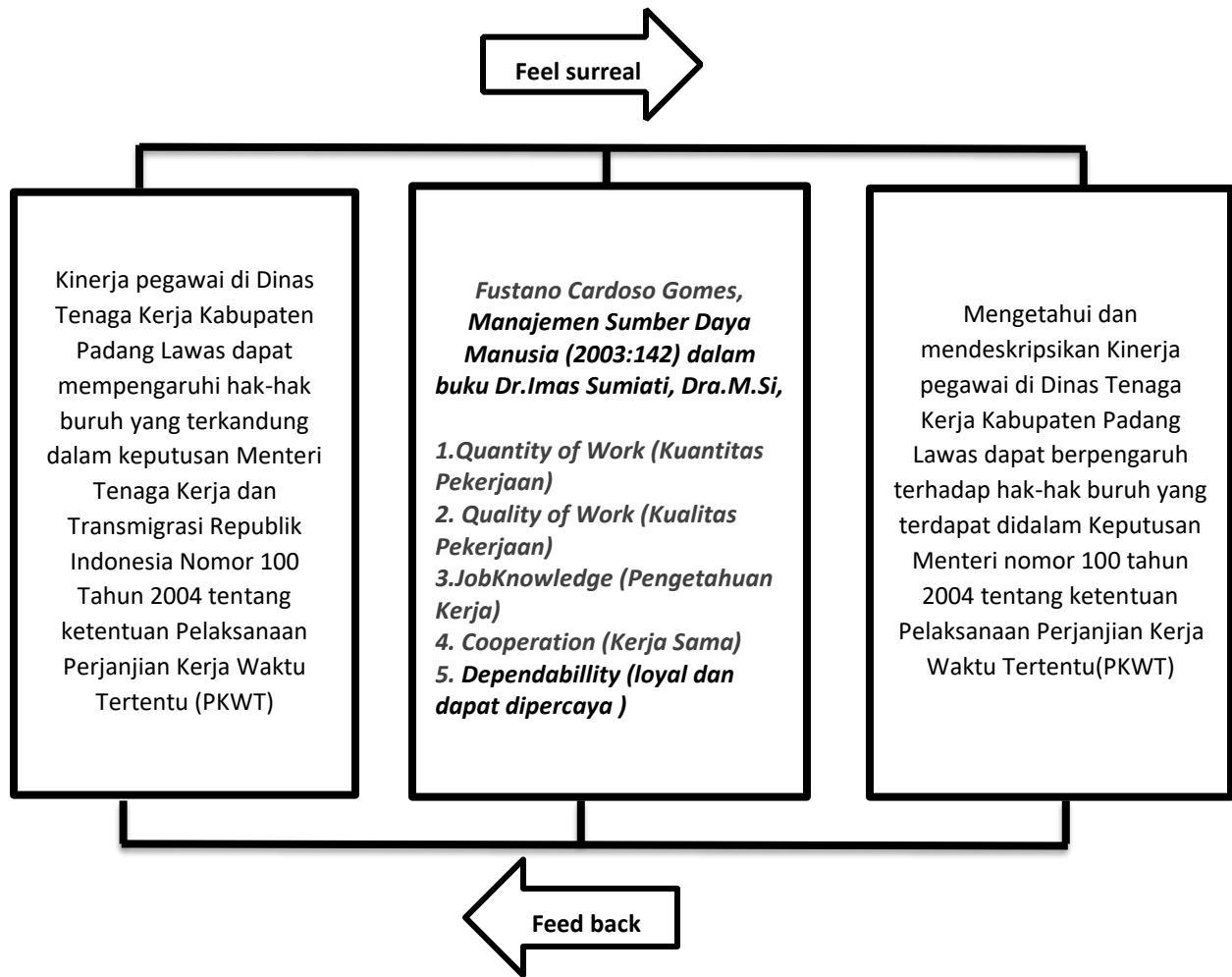
Kerangka pemikiran merupakan teori-teori tertentu yang digunakan sesuai pedoman penelitian untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian.kerangka berpikir yang sudah dirumuskan oleh peneliti dapat menggambarkan secara singkat kepada pembaca dan hal-hal lebih dalam bisa dibaca dipembahasan skripsi. penelitian ini lebih fokus pada kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang lawas dalam melakukan pelayanan

publik terkait perjanjian kerja sesuai studi kasus penelitian yaitu Kepmen No.100 tahun 2004.

Defenisi kinerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori pengukuran kinerja pegawai menurut **Fustino Cardoso Gomes** dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:142) .

Mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan penelitian mengenai Analisi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas, dinyatakan dalam paradigam sebagai berikut;

Tabel 2.2
Paradigma penelitian



2.3. Proposisi

Menurut keraf (2007:5) proposisi merupakan pernyataan yang dapat dibuktikan kebenarannya dan dapat ditolak kesalahan yang terkandung didalamnya. Sejalan dengan pendapat tersebut , rahayu (2007:39) menyatakan proposisi adalah kalimat yang mengandung pernyataan tentang hubungan fakta-fakta yang dinilai benar dan salah . fakta-fakta yang digunakan harus dapat menunjang kebenaran dari sebuah proposisi. Jadi pendapat tersebut dapat diketahui bahwa proposisi masih perlu dibuktikan kebenarannya tidak hanya diterima begitu saja oleh pembaca. Proposisi yang digunakan peneliti ada dua

(2) yaitu :

1. Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas dapat berpengaruh terhadap hak-hak buruh sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2. Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Padang Lawas menurut **Fustino Cardoso Gomes** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:142)** sebagai berikut

Indikator - indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. *Quantity of Work* (Kuantitas Pekerjaan) : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of Work* (Kualitas Pekerjaan) : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan Kerja) : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. *Cooperation* (Kerja Sama) : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
5. *Dependability* (loyal dan dapat dipercaya) : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.