

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan aset utama yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Peran tenaga kerja dinilai sangat penting karena tenaga kerja menjadi pelaku utama yang menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan tenaga kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar pada akhirnya dapat tercapai semangat kerja yang tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor utama atau yang dominan bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan semangat di dalam lingkungan perusahaannya. Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Nitisemito (1996:101), ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja, antara lain adalah gaji yang sesuai, suasana kerja yang santai, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, berikan kesempatan tenaga kerja untuk maju, perasaan aman, pemberian insentif, dan fasilitas kerja yang menyenangkan.

Perusahaan atau organisasi melakukan proses perekrutan dan seleksi dengan sistem yang tepat untuk memperoleh tenaga kerja. Sekarang ini untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit dengan persaingan yang semakin ketat, banyak orang yang membutuhkan pekerjaan sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia sangat sedikit.

Perekrutan yang dilakukan dengan berdasarkan pada prinsip-prinsip perekrutan antara lain adalah mutu karyawan harus sesuai dengan kebutuhan, jumlah karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia, serta biaya yang diperlukan diminimalkan.

Setelah dilakukan perekrutan, Dinas peternakan selanjutnya harus memberikan pelatihan bagi para tenaga harian lepas berupa pengelolaan ternak, hal ini dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan ketersediaan anggaran yang disiapkan. Hal ini dilakukan agar tenaga harian lepas menjadi lebih terampil dalam pengelolaan ternak. Untuk membantu tenaga kerja dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan hasil kerja yang maksimal.

Pelatihan yang diberikan dapat menggunakan beberapa pendekatan, antara lain adalah pendekatan internal yaitu untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi, pendekatan eksternal dengan cara mendaftarkan karyawan pada kegiatan oleh pemerintah, dan pendekatan kemitraan yaitu pelatihan yang diadakan oleh perusahaan lain.

Pada akhirnya para tenaga kerja harus diberikan imbal jasa berupa kompensasi. Menurut Hasibuan (2002:54), kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah balas jasa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal.

Dinas Peternakan Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur pada awalnya terbentuk pada tahun 1958 dan dipimpin oleh Inspektur Kepala Dinas Peternakan Daerah Tingkat I NTT yang waktu itu masih berada di bawah Kantor Wilayah Pertanian Republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi NTT Nomor 10 Tahun 2008 Tanggal 9 Juni 2008 tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi NTT, Dinas Peternakan Provinsi NTT mempunyai tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian sub urusan peternakan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Di samping itu, Dinas Peternakan Provinsi NTT juga memiliki beberapa fungsi antara lain adalah perumusan kebijakan di bidang peternakan, pelaksanaan kebijakan di bidang peternakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang peternakan, pelaksanaan administrasi dinas di bidang peternakan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tenaga harian lepas adalah pekerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Tenaga harian lepas juga terdiri dari tenaga kontrak yang dibiayai dengan honor gubernur dari dana APBD dan tenaga lepas lapangan yang dibiayai dana dari APBN (dana pusat). Tugas tenaga harian lepas

dan tenaga kontrak antara lain memberi makan hewan di kandang, pemeliharaan kandang ternak, membuat dan menyiapkan pakan ternak, menanam dan merawat hijauan pakan ternak untuk makanan ternak, melakukan vaksinasi pada hewan ternak, memberikan obat pada hewan ternak yang sakit, serta memberikan pengobatan kepada ternak yang sakit. Tempat pemeliharaan ternak pada Dinas Peternakan Provinsi NTT meliputi beberapa tempat antara lain Lili (ternak sapi dengan jumlah 65 ekor dengan tenaga harian lepas sebanyak 11 orang) , Sumlili (ternak kambing dengan jumlah 51 ekor dengan tenaga harian lepas sebanyak 9 orang), dan Tarus (ternak babi dengan jumlah 195 ekor dengan tenaga harian lepas sebanyak 13 orang).

Tujuan direkrutnya tenaga harian lepas adalah untuk membantu kinerja kerja pegawai negeri sipil yang kesulitan dalam menjalankan roda pemerintah dalam pelayanan publik yang merupakan fungsi dari daerah itu sendiri, membantu tenaga teknis di lapangan dalam hal teknis yang belum terserap oleh tenaga Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan oleh instansi terkait dalam pelayanan publik sesuai harapan masyarakat, serta meningkatkan pendapatan asli daerah sesuai ketentuan pemerintah yang telah ditentukan untuk instansi terkait dalam hal pekerjaan teknis di lapangan.

Berkaitan dengan tenaga kerja lapangan, berdasarkan hasil pengamatan pada survei awal diketahui bahwa banyak karyawan belum menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Dinas Peternakan NTT. Hal ini terjadi karena semangat kerja tenaga lepas belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini terjadi karena banyak karyawan lepas bekerja sesuai dengan kehendak hatinya, tidak melaksanakan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Adapun hasil wawancara dengan tenaga lepas dalam melaksanakan pekerjaan selalu berdasarkan kehendak hatinya sehingga banyak ternak yang mati, ada yang kurus karena terlambat memberi makan dan obat-obatan. Hal ini terjadi karena perekrutan tenaga lepas tidak melalui prosedur yang benar lebih banyak berdasarkan kekerabatan sehingga karyawan lepas berasal dari keluarga-keluarga yang ada di Dinas Peternakan NTT. Dengan kesalahan perekrutan selama ini dampaknya semangat kerja tenaga harian sangat rendah. Dan untuk mengatasinya perlu adanya pelatihan yang diberikan.

Pelatihan yang akan dilakukan untuk tenaga kerja lepas adalah seperti mengatur takaran makan, minum, obat-obatan serta pemberian vitamin kepada hewan ternak, membersihkan kandang, serta melakukan penyuntikan vaksinasi pada hewan ternak

Terkait semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT, berdasarkan wawancara dengan Delvi Karolina yang merupakan salah satu tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT, didapatkan bahwa semangat kerja tenaga harian lepas masih belum maksimal. Hal ini terbukti dari masih tingginya keluhan dari para tenaga harian lepas lainnya, di antaranya adalah tidak ada pelatihan untuk para tenaga harian lepas dan kompensasi yang didapat masih di bawah UMP sebesar Rp 1.275.000.

Menurut kepala Dinas Peternakan Provinsi NTT, Johanna E. Lisapaly mengatakan bahwa metode perekrutan yang dilakukan terhadap tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT dilakukan dengan metode tertutup, dimana pada metode tertutup ini pengumuman perekrutan disampaikan melalui para karyawan atau orang-orang tertentu saja, sehingga proses seleksi yang

dilakukan terhadap tenaga harian lepas juga tidak dapat dilakukan secara maksimal.

Selanjutnya menurut Johanna E. Lisapaly, sebagai kepala Dinas Peternakan Provinsi NTT mengatakan bahwa pelatihan hanya diberikan kepada para pegawai tetap saja, sehingga para tenaga harian lepas di Dinas Peternakan Provinsi NTT tidak dapat secara maksimal mendapatkan pengetahuan dan penerapan dalam pekerjaannya serta keterampilan yang dimilikinya.

Kemudian kompensasi yang diberikan pada tenaga harian lepas di Dinas Peternakan Provinsi NTT tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2021. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Baru Tahun 2021, Provinsi NTT memiliki UMP sebesar Rp1.950.000, sedangkan pada Dinas Peternakan Provinsi NTT kompensasi yang didapat oleh tenaga harian lepas per bulannya adalah sebesar Rp1.275.000. Hal ini menyebabkan semangat kerja tenaga lepas menurun, karena tidak sesuai dengan UMR yang berlaku untuk mendukung permasalahan ini, maka dalam hasil penelitian Kusumawardani (2021) menunjukkan ada pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Wicaksono (2014) dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap semangat kerja. Kemudian Danu (2014) dalam hasil penelitian terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi dan semangat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya sebagai sebuah skripsi dengan judul

**“Pengaruh Perekrutan Pelatihan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Peternakan Provinsi NTT”.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran perekrutan, pelatihan, kompensasi dan semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT?
2. Apakah perekrutan, pelatihan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT?
3. Apakah perekrutan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran perekrutan, pelatihan, kompensasi dan semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh perekrutan, pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh perekrutan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja tenaga harian lepas pada Dinas Peternakan Provinsi NTT.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Peternakan Provinsi NTT

Sebagai masukan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga harian lepas di Dinas Peternakan Provinsi NTT agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lainnya.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang peneliti lain.