

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk ke empat terbesar di dunia, setelah Cina, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan sensus penduduk tahun 2010, Indonesia berjumlah penduduk 237.641.326 jiwa (BPS,2010). Jumlah penduduk yang tinggi ini tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan Indonesia memiliki pekerja yang melimpah, yang bisa disalurkan untuk mempercepat proses pembangunan Indonesia.

Sumber daya yang melimpah merupakan modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia. Potensi jumlah SDM dan SDA yang melimpah ini seharusnya bisa memungkinkan Indonesia untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Hal ini bisa terwujud kalau pengelolaan SDM dan SDA tadi terlaksana dengan baik. Pengelolaan SDM dan SDA yang baik bila kompetensi SDM sesuai dengan bidang pekerjaan terkait pengoptimalisasian SDA. Oleh karena itu, ada perimbangan antara pendidikan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh pekerja dengan ketersediaan lapangan kerja dalam pengoptimalan SDA tersebut.

Sehubungan dengan hal itu, masalah akan timbul apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang ada. Fakta empiris di Jakarta, lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung banyaknya jumlah tenaga kerja. Kondisi ini akan menyebabkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran, sehingga jumlah penduduk miskin semakin besar. Akibatnya, kemiskinan ini memiliki efek-efek negatif yang lain pula.

Kemiskinan inipun tidak sepenuhnya masalah mereka malas, bisa jadi karena ketidakmampuan negara menyediakan lapangan kerja sebagaimana pemerintah telah menjaminkannya dalam pasal 27.

Dalam kaitan ini, pemerintah berkewajiban memberikan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan untuk penduduknya. Disini, pekerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk tergolong pekerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia saat ini adalah berumur 15 – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai pekerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para pekerja ini, yaitu ada yang menyebutkan di atas 17 tahun, ada yang menyebutkan di atas 20 tahun, dan bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun . Pekerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah pekerja dihitung dari penduduk usia produktif umur 15 – 65 tahun atau yang masuk kategori angkatan kerja.

Ada beberapa masalah ketenagakerjaan di Jakarta ini, antara lain, adalah rendahnya kualitas pekerja, jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, persebaran pekerja yang tidak merata, pengangguran yang terus meningkat, dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan bidang disiplin ilmunya. Dalam hal ini, kualitas pekerja dalam suatu negara juga ditentukan dengan melihat kesesuaian tingkat pendidikannya. Sebagian besar tenaga kerja di Jakarta, tingkat pendidikan

dan kesesuaian keahliannya masih rendah sehingga sulit untuk didorong menjadi profesional. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas pekerja, kondisi seperti ini diduga berpengaruh terhadap rendahnya kualitas kinerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil produksi barang dan jasa.

Selanjutnya, meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja, juga akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Padahal harapan pemerintah, semakin banyak jumlah angkatan kerja profesional bisa menjadi pendorong pembangunan ekonomi yang cepat.

Pemenuhan kebutuhan akan tenaga kerja profesional atau ahli dibidangnya di Jakarta tidaklah merata. Ketersediaan pekerja urban profesional lebih besar dibandingkan di kota-kota lain di Indonesia, meskipun kota Jakarta tenaga kerja urban tidak profesional juga banyak. Dengan demikian, di provinsi DKI Jakarta juga masih banyak terjadi pengangguran, sementara di daerah lain masih banyak sumber daya alam yang belum dikelola secara maksimal. Semua daerah-daerah ini membutuhkan tenaga kerja atau SDM yang profesional agar sumber daya alam tersebut dapat di optimalkan untuk kemakmuran.

Permasalahan klasik lainnya adalah pengangguran dan profesionalisme pekerja hingga sekarang masih menjadi isu-isu strategis. Terjadinya krisis ekonomi banyak mengakibatkan industri di Jakarta mengalami gulung tikar. Akibatnya, banyak pula tenaga kerja yang berhenti bekerja. Selain itu, banyaknya perusahaan

yang gulung tikar mengakibatkan semakin sempitnya lapangan kerja yang ada. Di sisi lain, jumlah angkatan kerja terus meningkat. Dengan demikian, pengangguran akan semakin banyak. Beberapa masalah ketenagakerjaan ini di alami oleh hampir semua sektor pekerjaan.

Masalah ketenagakerjaan lainnya, yaitu tentang kepegawaian sipil di DKI Jakarta. Menurut Thoha (2005:142), permasalahan utama manajemen kepegawaian sipil di Jakarta sudah lama menyimpan banyak persoalan. Polemik mengenai tata kelola pegawai yang efektif dan efisien di lingkungan kepegawaian pegawai negeri sipil (PNS) masih kacau. Apalagi setelah desentralisasi pengelolaan pemerintahan daerah otonomi daerah serta diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan implikasinya terhadap reformasi birokrasi.

Provinsi DKI Jakarta merupakan kota pemerintahan. Saat ini sektor Pariwisata di Provinsi DKI Jakarta memang bukan menjadi nomor satu dari berbagai sektor yang ada, tetapi mendapat perhatian yang sangat serius. Perhatian ini secara tidak langsung mengarah pada tenaga kerja pariwisata, khususnya pegawai di bidang pariwisata atau juga pemerintahan. Tenaga kerja pariwisata di Dinas provinsi DKI Jakarta ini pun harus merupakan pekerja yang professional dan berjiwa ramah. Merekalah penentu yang akan menciptakan iklim kemajuan sektor industri pariwisatanya. Sektor pariwisata ini juga merupakan pilar bagi perekonomian suatu daerah.

Untuk sektor pariwisata di Provinsi DKI Jakarta di urus oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta ini juga merupakan perpanjangan tangan dari Kemenpar RI.

Dinas ini bertanggung jawab dalam mengurus segala hal yang bersangkutan dengan pariwisata maupun kebudayaan di Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan Perda Nomor 10 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta adalah melaksanakan urusan kepariwisataan dan kebudayaan daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta secara singkat mempunyai fungsi di antaranya, adalah, sebagai berikut ;

- Pengembangan hubungan kepariwisataan dan kebudayaan dalam dan luar negeri;
- Pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional dan tenaga teknis di bidang kepariwisataan dan kebudayaan;
- Pembinaan dan pengembangan industri pariwisata dan budaya;
- Pemberdayaan masyarakat kepariwisataan dan kebudayaan;
- Pengawasan, pengendalian dan penindakan di bidang urusan kepariwisataan dan kebudayaan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta mempunyai fungsi untuk mengatur pengembangan pariwisata dan kebudayaan. Hal ini tidak terlepas dari kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) Pariwisata yang profesional. Saat ini yang sangat disayangkan, sebagian tenaga kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta tidak memiliki latar belakang pendidikan pariwisata. Para pekerja, biasanya kurang mengetahui dunia pariwisata, biasanya hanya para pimpinan di beberapa kepala bidang mereka yang mengetahui dunia pariwisata itupun hanya mengikuti diklat-diklat singkat.

Ketika kondisi SDM pariwisata masih dirasakan kurang, hal ini berdampak pada pengetahuan untuk mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan pariwisata dan menyebabkan kinerja kurang optimal. Bahkan, ada beberapa pekerja yang sangat minim pengetahuannya dalam bekerja. Padahal, sumber daya manusia yang ada di dalam suatu dunia kerja dituntut agar mereka bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini sangat diperlukan oleh Instansi pemerintah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta agar produktivitas tinggi

Para pegawai yang belum lama bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta belum memahami betul pekerjaan yang sering mereka lakukan. Ada beberapa pegawai memiliki beragam disiplin ilmu hanya menjalankan tugas dari atasan mereka tanpa memperdalam tugas tersebut. Biasanya pada saat rapat terlihat masih kurangnya gagasan ataupun ide-ide terkait permasalahan atau pengembangan di dunia pariwisata yang diberikan oleh pegawai dinas yang bukan merupakan lulusan pariwisata. Ada pula yang mengerti dan memberikan ide terhadap kondisi kepariwisataan saat ini, tetapi mereka merupakan para pekerja yang telah lama bekerja di dinas.

Kurangnya orang-orang yang berpotensi, ahli, dan inovatif dalam struktur pemerintahan daerah, membuat pemerintah daerah bisa dalam kondisi kurang baik, monoton, dalam menjalankan program daerah seperti program sebelumnya. Berdasarkan gambaran singkat di atas maka peneliti merasa perlu untuk mendapatkan informasi tuntas permasalahan di atas dengan mengangkat judul : Pengaruh beragam disiplin ilmu pekerja terhadap kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang keberagaman disiplin ilmu pekerja yang berdampak terhadap kinerja ini, penulis dapat mengidentifikasi masalah, yaitu :

- Kurangnya ilmu pengetahuan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta terhadap bidang pekerjaannya.
- Kurangnya ide-ide, inovasi, dan kreativitas, sehingga terkesan monoton yang diduga kurang luasnya wawasan dan pengalaman keterampilan kerja.

Permasalahan-permasalahan ini diduga akibat keberagaman disiplin ilmu yang tidak mengerucut pada kompetensi terkait bidang pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta sangat berperan aktif untuk meningkatkan kualitas pelayanan wisatawan, maka perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja dari sisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap ramah melayani terkait bidang pekerjaannya yang sesuai dengan disiplin ilmunya. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana pengaruh beragam disiplin ilmu pekerja terhadap kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keberagaman disiplin ilmu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI

Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan produktivitas kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dapat meningkat.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Menambah wawasan dan pengalaman nyata dalam penelitian serta meningkatkan daya berpikir ilmiah. Sumbangan pemikiran ini juga diharapkan berkontribusi terhadap pengembangan keilmuan di dunia kepariwisataan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa diterapkan oleh para praktisi, baik di lingkungan pekerja swasta maupun pegawai pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya di sektor pariwisata. Selain itu, hasil kajian ini dapat digunakan oleh pemerintah sebagai dasar membuat kebijakan.

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesa dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dicari solusi pemecahannya melalui penelitian yang dirumuskan atas dasar pengetahuan, pengalaman dan sikap ramah melayani. Logika konsalitas variabel-variabel tersebut terhadap kinerja kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang hendak dilakukan. Hipotesis digambarkan dalam hubungan antara

dua variabel yaitu independen variabel (X) dan dependen variabel (Y). Pada penelitian ini penulis mengambil independen variabel (X_i), yaitu Pengaruh beragam disiplin ilmu pekerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap ramah melayani, dan dependen variabel (Y), yaitu kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Bagaimana hipotesis hubungan kausalitas kedua variabel tersebut, yaitu :

1. Hipotesis nol (H_0) bila nilai signifikan $> 0,005$. Hipotesis (H_0) yaitu beragam disiplin ilmu pekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
2. Hipotesis Kerja atau Hipotesis Alternatif (H_a) dengan nilai signifikan $< 0,005$. Hipotesis alternatif (H_a), yaitu beragam disiplin ilmu pekerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.