

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Pada awal tahun 2014 banyak diperbincangkan di kalangan Pengawasan Ketenagakerjaan di tanah air tentang UU No. 23 tahun 2014. Undang-undang tersebut berisi tentang Pemerintahan Daerah ini dipandang cukup istimewa, sehingga dipandang perlu untuk secara khusus dibahas dalam suatu forum yang berskala nasional. Tercatat sudah dua forum pada tingkat Kementerian yang membahas hal ini, yaitu dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Pengawas Ketenagakerjaan pada bulan November 2014 dan pada Pertemuan Nasional Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan pada tanggal 19 sampai 21 Maret 2017.

Berdasarkan UU No. 23 tahun 2014 yang berisi tentang Pemerintah Daerah tersebut, diatur juga tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Undang-undang ini telah mengubah peran dan fungsi dari pengawasan tenaga kerja yang semula menjadi tanggung jawab para pegawai pengawas tenaga kerja, saat ini menjadi tugas para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu mereka yang menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintahan pada tingkat pusat dan provinsi. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk melaksanakan fungsi pengawasan bagi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang diperuntukkan bagi para tenaga kerja.

UU No. 21 tahun 2003 yang secara khusus dibuat dan ditujukan bagi kepentingan melegalkan serta mengadopsi adanya peraturan tidak tertulis dari

*International Labor Organization* yang berisi tentang pengawasan mengenai tenaga kerja. Disamping itu, undang-undang ini juga ditujukan dengan kepentingan khusus dan spesifik sejak awal mula kemunculannya hingga sampai sekarang hanya membahas tentang pengawasan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Berdasarkan hal ini, kiranya cukup jelas bahwa diantara tiga UU tersebut yang paling bersifat spesiap/khusus adalah UU No. 21 tahun 2003. Maka dari itu Undang-undang ini harus dipatuhi dan diterapkan, dengan konsekuensi bahwa tugas untuk melakukan pengawasan sepenuhnya akan menjadi kewenangan yang mutlak bagi Pemerintah Pusat, sesuai dengan dengan ketentuan dan juga standar yang berlaku secara internasional.

Berdasarkan terbitnya Undang-undang diatas, maka Provinsi Jawa Tengah mulai Januari 2017 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang semula berada di Kabupaten/Kota (sebanyak 35 Kab/Kota), sebanyak 186 orang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang ada di Jawa Tengah menjadi pegawai Provinsi. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut tersebar pada Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan yang berada di 6 (enam) Eks. Karesidenan, yaitu: Eks. Karesidenan Banyumas, Surakarta, Semarang, Pati, Kedu dan Pekalongan. Pembentukan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan di 6 (enam) Eks. Karesidenan tersebut berdasarkan Pergub Jawa Tengah No. 103 tahun 2016, yang berisi tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Dampak dari adanya kebijakan tersebut diatas, dalam pelaksanaannya telah menjadikan kendala-kendala yang terjadi di lapangan, antara lain:

- a. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan UPT tipe B, sehingga bukan sebagai Kuasa Pengguna Anggaran. Dalam operasional anggarannya menginduk pada Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Kebanyakan Personil/pegawai pada Satwaker (Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan) yang semula berada di Kab/Kota sesuai dengan domisili masing-masing, harus berpindah kantor yang membutuhkan waktu untuk perjalanannya. Sebagai contoh: Pegawai Pengawas yang berdomisili di Brebes harus pergi ke Pekalongan untuk berangkat ke kantor, karena kantor Satwaker wilayah Pekalongan berada di Kota Pekalongan. Hal serupa juga terjadi di Satwaker yang lain seperti Semarang, Surakarta, Pati, Kedu dan Banyumas.
- c. Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak sama dengan TPP yang diberikan kepada Pegawai Provinsi yang lain, sehingga hal ini menimbulkan ketidakpuasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan membuat kekecewaan yang berakibat kurang semangatnya Pegawai Pengawas dalam bekerja.
- d. Dengan adanya kebijakan tersebut, beberapa Pegawai Pengawas ada yang memutuskan untuk kembali lagi ke Dinas Kab/Kota dimana Pegawai Pengawas semula berada, meskipun harus melepas jabatannya sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- e. Berdasarkan data yang ada, jumlah awal Pegawai yang masuk ke Bidang Pengawasan dan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan sebanyak 186

orang, sedangkan kondisi saat ini sebanyak 148 orang. Sehingga sebanyak 38 orang Pegawai atau sebanyak 20,43% sudah tidak berada di Bidang Pengawasan maupun di Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan lagi. Di samping itu, ada juga beberapa pegawai yang kembali lagi ke Dinas Kab/Kota sesuai dengan permintaan pegawai yang bersangkutan.

Fenomena rendahnya komitmen organisasional PNS yang terjadi pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akhir-akhir ini mendasari ketertarikan peneliti untuk menganalisis lebih jauh dan detail untuk mengungkap faktor-faktor penyebabnya. Di sisi lain, layanan publik tidak hanya melibatkan transmisi informasi/pengetahuan dari pegawai ke masyarakat, tetapi lebih merupakan pekerjaan yang melibatkan interaksi manusia multidimensi yang akan mampu untuk membantu mencapai tujuan yang diharapkan dari sebuah organisasi publik. Sektor layanan publik saat ini menjadi sangat banyak tuntutan dan sangat beragam. Tanggung jawab profesional Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia telah meningkat dari hari ke hari. Kewajiban ini telah membuat lingkungan kerja lebih sulit untuk menyesuaikan diri, yang menghasilkan komitmen organisasi yang rendah pada PNS.

Interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan tekanan keluarga semakin meningkatkan kerja emosional pada PNS, dan banyak dari mereka tidak dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, hubungan di kantor dan kewajiban keluarga. Ketika PNS tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung mendapatkan hasil yang buruk. Ketika mereka jelas tentang apa yang mereka inginkan dan berkomitmen untuk mencapainya, mereka

biasanya tiba di sana dengan cara tertentu. Komitmen organisasi PNS adalah bidang yang signifikan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional dan motivasi PNS dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks sekarang ini. Rendahnya tingkat komitmen PNS terhadap organisasinya telah mengakibatkan rendahnya rasa tanggung jawab dan rendahnya standar layanan publik. Hal ini semakin dipicu dengan adanya amanat Undang-undang tentang PNS fungsional pengawas yang berada di bawah tanggung jawab Pemerintah Provinsi.

Keinginan pindah pegawai yang cukup tinggi yang terjadi pada Bidang Pengawasan dan Satuan Kerja Pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah ditunjukkan dari seberapa besar keinginan pindah kerja/kantor yang dirasakan oleh para pegawainya. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan menemukan bahwa pada tahun 2017 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tercatat sebanyak 38 orang dari total jumlah pegawai yang ada yaitu sekitar 20,43% pegawai mengajukan permintaan pindah. Hal ini mengindikasikan bahwa diduga ada beberapa faktor penyebab yang mendorong para pegawai tersebut ingin pindah, dengan kata lain bahwa mereka memiliki komitmen organisasional yang rendah. Kondisi-kondisi di atas membuat para pegawai pengawas cukup panik dan bahkan mengganggu situasi serta ketenangan kerja mereka. Kemampuan untuk menghadapi situasi ini sangat dibutuhkan agar mereka bisa tetap bekerja dengan baik. Faktor kecerdasan emosional, motivasi, dan *self esteem* memiliki peran yang cukup penting. Kondisi ini seperti studi yang dilakukan oleh Sarawati, S. & Shah, I.S. (2014) yang

menemukan bahwa kecerdasan emosi akan meningkatkan komitmen organisasional melalui *Self Esteem*. Demikian juga studi Khan, A., et al. (2014) dan Ates, O.T., & Buluc, B. (2015) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan studi lain yang relevan yaitu dalam hubungan motivasi kerja PNS terhadap komitmen organisasional adalah dilakukan oleh Austen, A. & Zacny, B. (2015) serta Palma, R. (2016).

Riset sejenis yang mendukung temuan mereka adalah studi yang dilakukan oleh Shafiq, M. & Rana, A.R. (2016) dalam studinya yang berjudul “Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan” yang mengambil sampel dari perusahaan dalam menggambarkan fenomena tingkat keluar pegawai yang tinggi. Fenomena ini terjadi pada supervisor junior sampai manajer senior atau posisi senior tingkat menengah. Temuan yang mengejutkan adalah ternyata pada suatu divisi tertentu tingkat keluar pegawai ini bisa mencapai angka di atas 80%. Studi menemukan bahwa kecerdasan emosional guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional mereka. Kecerdasan emosional akan berpengaruh terkuat dalam pembentukan komitmen afektif, sementara pengaruh yang paling lemah adalah terhadap komitmen kontinuan.

Berdasarkan latar belakang masalah munculnya rendahnya komitmen organisasional para PNS dan beberapa masalah yang menyebabkannya, tujuan studi adalah untuk menganalisis: pengaruh kecerdasan emosi dan motivasi terhadap komitmen organisasional, melalui *self esteem* atau harga diri. Beberapa

penelitian yang berhubungan dengan masalah-maslaah di atas, diperoleh dari hasil riset yang berbeda-beda. Studi tentang kecerdasan emosi ditemukan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Carmeli, A., 2003; Shafiq, M. & Rana, A.R., 2016; Sarawati, S. & Shah, I.S., 2014; Khan, A., et al., 2014; Ates, O.T., & Buluc, B., 2015; Shrestha, A.K., & Mishra, A.K., 2015; Shooshtarian, Z.), namun studi lain yang berbeda menemukan bahwa kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Ameli, F., & Lari, M.A., 2013). Beberapa studi tentang motivasi ditemukan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Austen, A. & Zacny, B., 2015; Ritz, A., 2007; Palma, R., 2106; Ates, O.T., & Buluc, B., 2015; Shrestha, A.K., & Mishra, A.K., 2015), namun studi Yundong, H. (2015) menemukan hubungan yang berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja PNS tidak mempengaruhi komitmen organisasional para pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu *self esteem*. Studi ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarawati, S. & Shah, I.S. (2014), yang menemukan bahawa *self esteem* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Namun dalam studi Sadoughi, F. & Ebrahimi (2015) ditemukan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Perbedaan dalam hasil-hasil studi tersebut disajikan dalam Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Research Gap**

No	Hubungan Variabel	Peneliti/th	Alat analisis	Hasil
1	Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional	Shafiq, M. & Rana, A.R. (2016)	Korelasi Product Moment Pearson & Analisis Regresi Berganda	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
		Sarawati, S. & Shah, I.S. (2014)	Analisis Regresi Hirarkikal	
		Khan, A., et al. (2014)	Korelasi Product Moment Pearson & Analisis Regresi Berganda	
		Ates, O.T., & Buluc, B. (2015)	AMOS dan Analisis Faktor	
		Shrestha, A.K. & Mishra, A.K. (2015)	Korelasi	
		Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Lari, M.A. (2013)	Exploratory & Confirmatory Factor Analysis, AMOS	Kecerdasan Emosi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional
		Aghdasi, S., Kiamanesh, A.R. & Ebrahim, A.N (2011)	Analisis Regresi berganda	
		Carmeli, A. (2003)	Analisis Regresi Hirarkikal	
		2	Motivasi kerja terhadap komitmen organisasioal	Austen, A. & Zacny, B. (2015)



No	Hubungan Variabel	Peneliti/th	Alat analisis	Hasil
		Ritz, A. (2007)	Korelasi Product Moment Pearson & Analisis Regresi Berganda	
		Palma, R. (2016)	SEM, PLS	
		Ates, O.T., & Buluc, B. (2015)	AMOS dan Analisis Faktor	
		Shrestha, A.K., & Mishra, A.K. (2015)	Exploratory & Confirmatory Factor Analysis, AMOS	
		Yundong, H. (2015)	SEM, PLS	Motivasi intrinsik ditemukan tidak ada pengaruh terhadap komitmen kontinuan
3	Self Esteem terhadap komitmen organisasional	Sarawati, S. & Shah, I.S. (2014)	Analisis Regresi Linear Hirarkikal	Self Esteem berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
		Sadoughi, F. & Ebrahimi (2015)	Korelasi dan Anova, SPSS versi 16	Self Esteem tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia terhadap peningkatan komitmen organisasi tidak akan tercapai jika sumber daya manusia bekerja dengan paksa, adanya masalah interaksi dan komunikasi, motivasi rendah, harga diri rendah, kecerdasan emosional yang rendah, serta perilaku menyimpang atau

ketika organisasi menempatkan mereka dalam bentuk posisi atau pekerjaan yang tidak diinginkan. Situasi ini dapat menyebabkan karyawan ketika bekerja dengan perasaan memberontak, sering memprotes, tidak puas dan sering membiarkan diri mereka berada pada tahap tekanan tinggi sedangkan kinerjanya rendah (Brief dan Weiss, 2002). Kondisi ini berbeda dengan para pegawai yang tertarik bekerja dengan alasan bahwa kebanyakan menganggap diri mereka sebagai bagian dari pekerjaan, dan menjiwai dalam tugas apa pun dengan sepenuhnya dilaksanakan dengan hati yang tulus dan ikhlas (Groves and Vance, 2009). Situasi ini memiliki hubungan tidak langsung dengan unsur-unsur kecerdasan emosional, harga diri dan komitmen karyawan. Berdasarkan fenomena-fenomena di atas dan temuan studi yang berbeda-beda, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan topik tentang kecerdasan emosional, motivasi, dan *self esteem* terhadap komitmen organisasional.

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN**

Kewajiban PNS selaku pemberi layanan pada masyarakat yang terus meningkat telah membuat beban kerja semakin berat sehingga lebih sulit untuk dicapai. Interaksi dengan rekan kerja dan atasan semakin meningkatkan emosional para PNS, dan banyak dari mereka tidak dapat mencapai keseimbangan kerja. Kondisi ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang rendah pada PNS. Komitmen organisasi PNS adalah bidang yang signifikan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks sekarang ini. Rendahnya tingkat komitmen PNS terhadap organisasi semakin dipicu dengan adanya amanat Undang-Undang tentang PNS fungsional

pengawas yang berada di bawah tanggung pemerintahan provinsi. Keinginan pindah pegawai yang cukup tinggi yang terjadi pada Bidang Pengawasan dan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dapat dicermati dari tingkat seberapa tinggi keinginan para pegawainya untuk pindah kerja. Berdasarkan hasil survei awal terhadap para pegawai, jumlah yang mengajukan pindah tahun 2017 dari kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah sebanyak 38 orang pegawai atau sebesar 20,43%.

Berdasarkan kondisi ini, maka dapat dikatakan bahwa hal ini menjadi indikasi sebagai penyebab dari keinginan mereka untuk keluar atau melepas jabatan sebagai pegawai pengawas. Diduga bahwa faktor kecerdasan emosional dan motivasi memegang peranan penting yang cukup signifikan sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasional para pegawai pengawas. Faktor lain adalah *self esteem* (harga diri) pegawai pengawas, dimana beberapa dari pegawai pengawas tersebut merupakan pejabat struktural yang karena diberlakukannya kebijakan tersebut maka mereka harus melepas jabatan strukturalnya untuk mengemban tugas fungsional sebagai pegawai pengawas. Hal ini diduga dapat mempengaruhi komitmen PNS dengan dukungan pengaruh dari kecerdasan emosional dan motivasi, karena untuk saat ini jabatan struktural masih dianggap bergengsi dalam dunia PNS. Berdasarkan temuan-temuan ini maka peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut tentang kecerdasan emosional, motivasi PNS, dan *self esteem* terhadap komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut di atas dan ditemukannya hasil

penelitian yang berbeda-beda, maka disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self esteem* pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *self esteem* pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional?
4. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasional?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional?

### **1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1.3.1. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self esteem* pegawai
2. Menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap *self esteem* pegawai
3. Menganalisis ada atau tidaknya pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasional
4. Menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional
5. Menganalisis ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional

## **1.3.2 MANFAAT PENELITIAN**

### **1.3.2.2 MANFAAT TEORITIS**

- a. Diharapkan bisa bermanfaat bagi para ilmuwan, khususnya dalam hal kontribusi keilmuan mengenai efek dari kecerdasan emosional dan motivasi terhadap *self esteem*, serta dampaknya pada komitmen organisasional
- b. Bagi para peneliti, dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian komitmen organisasional di Indonesia

### **1.3.2.2 MANFAAT PRAKTIS**

Hasil studi ini diharapkan akan bermanfaat dalam membuat pertimbangan untuk mengambil kebijakan (*policy*), khususnya ketika menghadapi dan memahami masalah kecerdasan emosional dan motivasi pegawai yang dapat mempengaruhi *self esteem* para Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta dampaknya terhadap komitmen organisasional.