

**PERANAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**Dina Octavia<sup>1</sup> Diana Suksesiwaty Lubis<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Sekretari, Politeknik Unggul LP3M

<sup>2</sup>Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M

Email: dina11oktober@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui peranan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 10 orang pegawai dan satu orang pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Dimana fasilitas kerja yang paling dominan yaitu mesin printer dan pemberian rumah dinas yang tidak tepat sasaran.

**Kata kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai**

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia-nya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Pikiran, perasaan dan keinginan manusia yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Manusia bukan seperti uang, mesin dan materiil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja kerja pegawainya sehingga dapat menuju tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja pegawai akan sangat mempengaruhi sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau ketidakpuasan pegawai antara lain : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja dan kesempatan bertumbuh.

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur sejauh mana kinerja para pegawainya. Dengan pengukuran tersebut perusahaan akan mengetahui mana pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu penilaian kinerja dapat juga dijadikan bahan pertimbangan manajemen dalam memberikan kesempatan untuk promosi jabatan, pembagian insentif dan sebagainya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor tersebut yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan seorang pegawai tentunya akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Untuk itu sangat penting bagi pimpinan untuk mengevaluasi sejauh mana fasilitas yang dimilikinya dalam mendukung tugas dan tanggung jawab para pegawainya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa selama ini masih banyak pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yang bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada dasarnya pegawai lamban dalam memberikan layanan kepada masyarakat, kurang respon terhadap keluhan yang dirasakan. Sehingga dengan kondisi tersebut banyak pegawai sering melakukan kesalahan kerja. Akibatnya pelayanan menjadi terganggu dan tentunya masyarakat merasa dirugikan karena harus menunggu waktu layanan yang lama.

Masalah kinerja tersebut tentunya dapat dilihat dari fasilitas kerja yang selama ini didapatkan para pegawai. Pemberian fasilitas kantor yang tidak adil. Selama ini promosi jabatan dilakukan hanya berdasarkan lamanya pegawai bekerja. Pegawai hanya dilihat dari pangkat dan golongan. Kemudian dalam pemberian fasilitas pendukung. Misalnya mobil dinas, rumah dinas serta pembagian insentif. Umumnya pegawai yang diberikan rumah dinas ini disewakan atau dipinjamkan kepada saudara dari pegawai tersebut. Mobil dinas sering dipakai untuk kepentingan pribadi serta pembagian insentif yang tidak adil.

## **KAJIAN TEORI**

### **Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:389), fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya.

Menurut Hartanto (2010:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah 1) Mempunyai bentuk fisik, 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan. 4) Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

## Kinerja

Menurut Hasibuan (2009:94) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170): Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Irianto didalam Sutrisno (2011:171): Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan.

Kinerja karyawan sebaiknya harus evaluasi agar jangan sampai banyak penyimpangan yang terjadi. Dalam melakukan evaluasi tersebut juga harus memperhatikan faktor apa yang sebenarnya paling dominan dalam kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seorang karyawan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67), Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Perusahaan yang terus respon dengan perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan akan terus berbenah melalui peningkatan kinerja karyawan. Sehingga banyak upaya yang memang mutlak dilakukan dalam menjaga dari kinerja tersebut. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011:184), Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Diskriminasi.

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara

mereka yang dapat memberi sumbangan berarti pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

2. Pengharapan.

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan.

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4. Komunikasi.

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan.

Menurut Bernadin dan Russed dalam Sutrisno (2011:179), Adan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost Effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manuasi, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need For Supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan

pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode riset yang dipergunakan dalam memperjelas tentang gejala sosial melalui berbagai variable yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Dalam penulisannya, ia menambah bahwa penelitian deskriptif tidak membutuhkan hipotesis, lantaran pengujian serta penulisannya baru akan dilakukan setelah terjun di lapangan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini konsumen pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Teknik penarikan sampel menggunakan *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu: siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 10 orang pegawai. Dimana 1 orang pegawai status PNS dan satu lagi pimpinan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

Analisis data secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang mendeskripsikan pengaruh anatar variabel kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan. Analisis ini hanya menganalisis secara deskriptif tanpa adanya analisis regresi maupun analisis uji parsial dan simultan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti temukan bahwa selama ini fasilitas kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara belum secara maksimal dalam mendukung pekerjaan para pegawai. Misalnya komputer yang ada pada priarsip. Sering kali komputer dan printer rusak namun teknisi terlalu lama. Bisanya sampai 3 hari kerja. Padahal disatu sisi pegawai harus melayani para masyarakat yang ingin cepat. Hal inilah yang menyebabkan karyawan terkadang harus meminjam ke bagian lain khususnya dalam mencetak laporan. Jika hal ini terus berlanjut maka bagaimana mungkin Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dikenal sebagai instansi yang bekerja dengan kinerja yang baik. Selanjutnya dampak dari fasilitas kerja tersebut menyebabkan pekerjaan yang biasanya siap dalam 1 hari bisa sampai satu minggu.

Fasilitas kantor berupa rumah dinas sering kali tidka tepat sasaran. Dimana selama ini karyawan yang mendapatka rumah dinas tersebut disewakan atau ditempati oleh keluarga pegawai tersebut. Sedangkan disatu sisi masih banyak pegawai lain yang memerlukan rumah dinas tersebut. Sehingga hal ini berdampak pada rasa ketidakpuasan pegawai terhadap pimpinan serta hal ini berdampak pada kurangnya semangat kerja pegawai dalam melayani masyarat.

Fasilitas kerja yang ada di luar kantor berupa area parkir selama ini sudah terlalu penuh untuk menampung modil dan kendaraan para pegawai. Belum lagi kendaraan para masyarakat yang datang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera untuk mendapatkan pelayanan. Sehingga hal ini berdampak pada banyaknya parkir di luar kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara .
2. Fasilitas yang dianggap memiliki paling dominan dalam berperan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yaitu mesin printer dan pemberina rumah dinas yang tidak tepat sasaran.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara harus memperhatikan fasilitas kerja yang ada pada pegawai. Sehingga hal ini akan mendorong semangat kerja pegawai dalam melayani masyarakat yang ingin mendapatkan layanan.
2. Sebaiknya pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera mengevaluasi yang bersifat bulanan apakah fasilitas kerja selama ini sudah berjalan efektif dalam mendukung pekerjaan para pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hartanto, H. 2010. Keluarga Berencana dan Kontrasepsi. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta
- Lupiyoadi, Rambat, dan A. Hamdani. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi. Kedua. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sofyan, Indra Lutfi, Ari Pradhanawati & Hari Susanta Nughra. 2013. Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas, Melalui Kepuasan

Konsumen Sebagai Variabel Intervening pada Star Clean Car Wash Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal 1-12  
Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung  
Sutrisno, H. Eddy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.