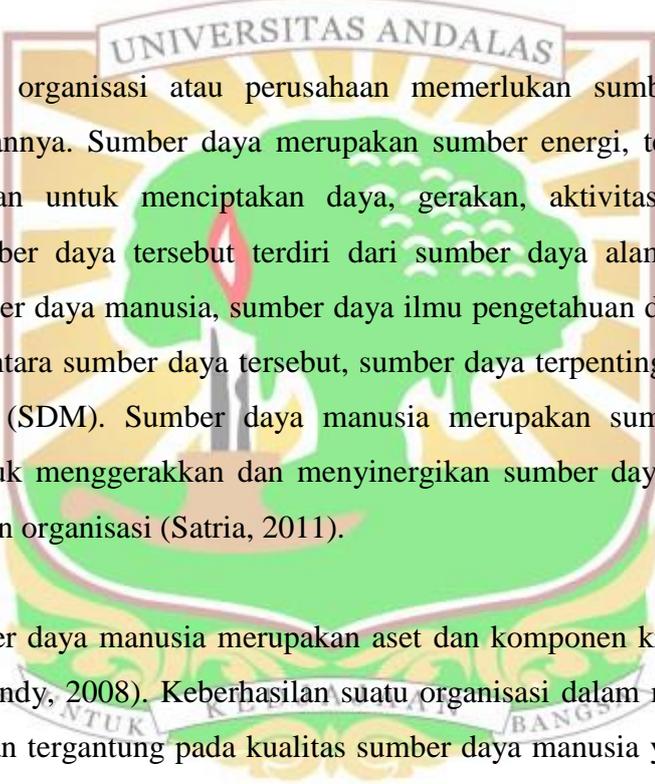


BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian diantaranya berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, asumsi penelitian dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang



Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Satria, 2011).

Sumber daya manusia merupakan aset dan komponen kritis dari sebuah organisasi (Mondy, 2008). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan. Manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasinya. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi, dimana salah satu tujuan dari pemberian kompensasi menurut Mondy adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

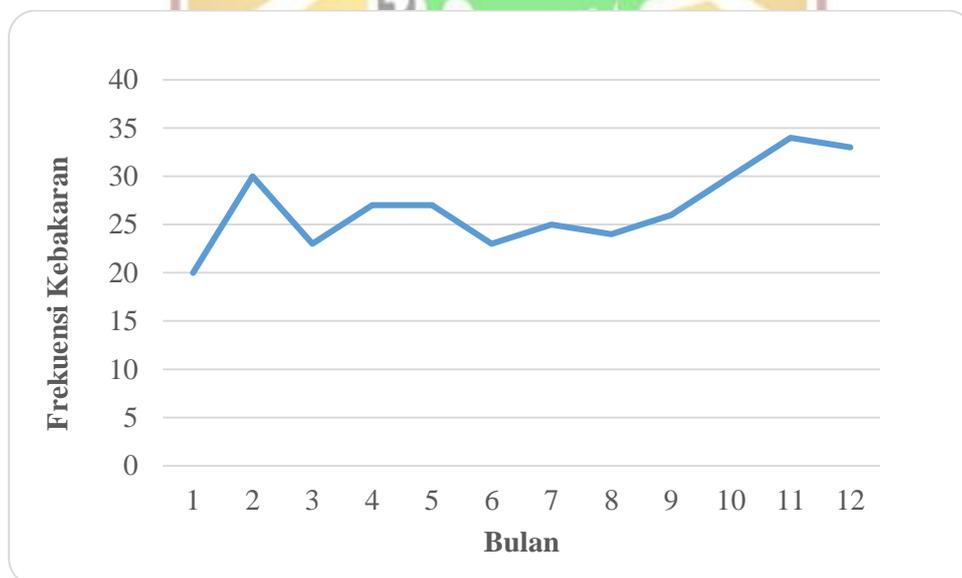
Saydam (2008) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pada dasarnya setiap manusia ingin mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya, kesejahteraan tersebut meliputi kesejahteraan fisik dan psikologis. Seperti yang diungkapkan oleh Maslow dalam Munandar (2001) mengenai teori hierarki kebutuhan manusia yaitu terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Agar dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, Anoraga (2009) menyebutkan bahwa manusia akan terdorong untuk melakukan aktivitas terencana yaitu bekerja, karena melalui bekerja manusia akan memperoleh pendapatan (gaji) yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Petugas pemadam kebakaran adalah salah satu pekerjaan yang dapat dijadikan profesi oleh masyarakat pada umumnya. Pemadam kebakaran menjadi sangat penting keberadaannya di Indonesia karena kondisi wilayah Indonesia yang rentan mengalami bencana alam dan kebakaran (Novianita, 2013). Di Indonesia, masalah kebakaran merupakan masalah yang sering dijumpai. Hal ini terlihat dari data bencana yang terjadi di Indonesia pada tahun 2014, kejadian kebakaran berada pada urutan ke-5 setelah bencana banjir, tanah longsor, abrasi, dan gempa bumi (<http://dibi.bnpp.go.id/>). Kejadian kebakaran ini hampir merata terjadi di seluruh wilayah di Indonesia, termasuk di Kota Padang. Perkembangan yang semakin pesat di Kota Padang menjadikan Kota Padang wilayah yang perlu dijaga dan diantisipasi dari berbagai macam bahaya baik itu bahaya alami maupun bahaya-bahaya yang disebabkan oleh ulah tangan manusia seperti bahaya kebakaran. Dengan adanya perkembangan dan kemajuan pembangunan yang semakin pesat, penduduknya semakin padat, pembangunan gedung-gedung perkantoran, kawasan perumahan, serta industri yang semakin berkembang tentunya akan menimbulkan kerawanan apabila terjadi kebakaran.

Salah satu instansi yang menangani masalah kebakaran di Kota Padang adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dan Pemadam

Kebakaran (Damkar) atau yang dikenal dengan BPBD&Damkar Kota Padang. Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang terdiri dari Petugas Bidang Sarana dan Prasarana dan Petugas Bidang Operasional yang masing-masingnya dipimpin oleh Kepala Seksi (Kasi). Kasi Sarana dan Prasarana bertanggungjawab untuk mengkoordinir anggotanya dalam pengadaan alat-alat yang dibutuhkan untuk menangani masalah kebakaran, sedangkan Kasi Operasional bertanggungjawab mengkoordinir anggotanya sewaktu terjun langsung ke lokasi yang mengalami kebakaran.

Kasi Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang, Bapak Suhardi, SE, MM mengatakan bahwa frekuensi kejadian kebakaran di Kota Padang mengalami angka yang fluktuatif. Hal ini disebabkan karena kebakaran tidak dapat diprediksi kapan terjadinya sehingga petugas harus siap siaga selama 24 jam. Kejadian kebakaran di Kota Padang tahun 2014 dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Grafik Kejadian Kebakaran di Kota Padang Tahun 2014

Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang terdiri dari petugas organik dan relawan. Perbedaan antara petugas organik dan relawan adalah petugas organik telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan relawan berstatus Non PNS. Petugas operasional dipimpin oleh kasi

operasional yang beranggotakan komandan regu, supir pemadam, dan anggota regu. Kasi operasional bertugas untuk berkoordinasi dengan petugas piket dan masyarakat yang berada disekitar lokasi kejadian, komandan regu bertugas untuk mengkoordinir anggota regu dalam melaksanakan tugas, supir pemadam bertugas untuk mengemudikan kendaraan/armada dalam operasi di lapangan, dan anggota regu bertugas untuk melaksanakan tugas operasional pemadaman kebakaran.

Hasil wawancara dengan Kasi Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang juga menunjukkan informasi bahwa pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan dengan disiplin, tanggung jawab, dan risiko kerja yang tinggi. Namun, kompensasi finansial yang diterima oleh petugas pemadam kebakaran saat ini belum memperhitungkan faktor-faktor tersebut. Jenis kompensasi yang diberikan kepada petugas dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jenis Kompensasi yang Diterima Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang

No.	Nama Kompensasi	Frekuensi Pemberian	Petugas yang Menerima
1.	Gaji Pokok	1 x Sebulan, dibayarkan perbulan	Petugas Organik
2.	Asuransi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	Jika terjadi kecelakaan	Petugas Organik dan Relawan
3.	Uang Kejadian	Rp 100.000 x per Kejadian, dibayarkan perbulan	Petugas Organik dan Relawan

Kompensasi yang diterima oleh Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang berbeda setiap orangnya. Jika petugas berstatus PNS maka kompensasi yang diterimanya berupa gaji pokok sesuai golongan, tunjangan, uang lauk pauk, serta uang kejadian. Namun jika petugas berstatus Non PNS atau Relawan, maka mereka hanya memperoleh uang kejadian saja. Uang kejadian dibayarkan per bulan sesuai dengan berapa kali petugas yang bersangkutan terjun ke lapangan. Semakin sering petugas tersebut terjun ke lapangan semakin besar pula kompensasi yang diterimanya. Jadi, setiap petugas akan memperoleh kompensasi yang berbeda masing-masingnya. Jika dalam sebulan tidak ada kasus, berarti tidak ada uang kejadian yang diterimanya.

Besarnya uang kejadian ini adalah Rp 100.000,- per kejadian. Kejadian yang dimaksud adalah kejadian kebakaran ataupun bencana lainnya seperti tanah longsor, banjir, dan pencarian orang hilang.

Berdasarkan survei awal penelitian melalui penyebaran kuisioner kepada 17 petugas operasional yang berumur antara 21-54 tahun, 13 orang petugas mengatakan bahwa pemberian kompensasi saat ini belum layak jika dibandingkan dengan tugas serta besarnya risiko kerja yang harus dialami petugas. Selain itu petugas juga mengatakan bahwa kompensasi yang diterimanya saat ini belum memberikan kepuasan kerja sehingga menurunnya motivasi kerja petugas dalam bekerja. Hasil survei awal dengan 17 orang petugas operasional dapat dilihat pada Tabel 1.2. Secara teori, kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Rivai (2005), karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran atas nilai dan hasil kerja mereka. Bila karyawan memandang kompensasi yang mereka terima tidak memadai dibandingkan dengan kontribusi yang telah ia berikan kepada perusahaan, maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut bisa turun secara drastis.

Tabel 1.2 Hasil Survei Awal dengan Petugas Operasional

No.	Nama Petugas	Umur (tahun)	Jabatan	Kompensasi Saat Ini (sudah layak/belum layak)	Kepuasan Kerja (sudah puas/belum puas)
1.	Fuji Putra Dwipa	21 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
2.	Muhammad Fauzan	22 tahun	Anggota Relawan	Sudah Layak	Sudah Puas
3.	Ali Amrin	38 tahun	Anggota Organik	Belum layak	Belum Puas
4.	Marfisco Putra	26 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
5.	Raja Fitra Namora L.	24 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
6.	Hendra Putra	35 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
7.	Masrizal Rabais	50 tahun	Anggota Organik	Belum layak	Belum Puas
8.	Erio Rozano	27 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
9.	Sutopo	39 tahun	Anggota Organik	Sudah Layak	Sudah Puas
10.	Ary Fettuarima	22 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
11.	Ade Deri S.	26 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
12.	Dian Sumarta	33 tahun	Anggota Organik	Belum layak	Belum Puas
13.	Ismardi	34 tahun	Anggota Relawan	Belum layak	Belum Puas
14.	Junaidi M.	50 tahun	Anggota Organik	Sudah Layak	Sudah Puas
15.	Suhardi SE.MM	54 tahun	Kasi Operasional	Belum layak	Belum Puas
16.	Dasril	52 tahun	Anggota Organik	Belum layak	Belum Puas
17.	Taufik Hidayat	39 tahun	Anggota Organik	Sudah Layak	Sudah Puas

Nitisemito (2005) menyebutkan bahwa kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan. Sebagai sebuah organisasi yang hampir keseluruhan aktivitasnya dikendalikan oleh manusia, sudah seharusnya Pemerintah Kota Padang memperhatikan kesejahteraan petugas pemadam kebakaran Kota Padang melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak. Maksudnya, besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Menurut Supryadi (2001), dalam penyesuaian pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus didasarkan pada prestasi kerja karyawan untuk menentukan siapa yang perlu dinaikkan bonusnya atau kompensasi lainnya. Selanjutnya Sherman (2010) juga menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja (*job conditions*) merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi selain tiga faktor lainnya, yaitu kemampuan (*skill*), usaha (*effort*) dan tanggungjawab (*responsibility*) yang diwujudkan dalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian mengenai pemberian kompensasi dilihat dari kondisi lingkungan kerja yaitu kompensasi berdasarkan risiko kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian tersebut diantaranya yaitu penelitian Andriyan (2011), penelitian Sidharta (2011), dan penelitian Agita (2011). Selanjutnya juga terdapat penelitian mengenai sistem pemberian kompensasi lainnya, namun yang dilihat adalah dari segi prestasi kerja karyawan sebagai pertimbangan perusahaan dalam pemberian kompensasi, diantaranya yaitu penelitian Nurmianto (2006), penelitian Donoriyanto, dan penelitian Denni (2010). Tidak hanya di Indonesia, beberapa negara yang telah melakukan pemberian kompensasi/kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja karyawannya adalah Amerika, Inggris dan Korea. Di Amerika contohnya, alasan terpenting bagi perusahaan Amerika untuk menerapkan sistem penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai dasar bagi kenaikan gaji (81%), keputusan promosi (77%), pelatihan dan pengembangan (68%), dan pembinaan (60%) (Tan dan Torrington, 1998).

Lebih lanjut Tan dan Torrington (1998) menyebutkan bahwa untuk dapat melakukan pemberian kenaikan gaji/kompensasi berdasarkan prestasi kerja, maka terlebih dahulu harus dilakukan evaluasi dan penilaian mengenai kinerja/prestasi kerja karyawan. Bapak Harri Fidrian, SH selaku Kepala Bidang Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang mengatakan untuk penilaian prestasi kerja petugas telah dilaksanakan tetapi indikator-indikator yang ditargetkan belum terstruktur dengan baik. Adapun indikator penilaian prestasi hanya berdasarkan absensi dan kedisiplinan petugas dalam mengikuti apel pagi maupun sore. Mengacu pada UU No 5 tahun 2014, dalam undang-undang tersebut dijelaskan mengenai adanya penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan penilaian kinerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau pada BPBD&Damkar Kota Padang dikenal dengan Petugas Relawan. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan petugas yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu untuk memberikan motivasi, semangat, dan penghargaan bagi petugas yang rajin dalam bekerja serta dapat mengambil tindakan terhadap petugas yang kurang berprestasi misalnya pemberian pelatihan, surat peringatan, atau pemberhentian terhadap petugas.

Penelitian sebelumnya yang telah meneliti mengenai sistem pemberian kompensasi hanya memandang sistem pemberian kompensasi yang dilihat dari satu sisi saja, yaitu kondisi lingkungan kerja saja ataupun kompetensi/kinerja karyawannya. Saat ini, peneliti belum menemukan penelitian yang menggabungkan pemberian kompensasi berdasarkan risiko kerja dan prestasi kerja karyawannya. Padahal secara teori, Hasibuan (2011) menyebutkan bahwa besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Oleh karena itu kompensasi yang diterima oleh petugas pemadam kebakaran harus dihitung sebanding dengan tingkat potensi risiko yang diterimanya serta prestasi kerja petugasnya. Sehingga diperlukan kajian mengenai perhitungan nilai kompensasi berdasarkan analisis risiko kerja dan prestasi kerja Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah berapa besarnya nilai kompensasi atas potensi risiko serta prestasi kerja Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu merancang penentuan kompensasi berdasarkan *risk assesment* dan *performance appraisal* pada Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini membahas pemberian kompensasi berdasarkan analisis risiko fisik dari sudut pandang kesehatan (penyakit akibat kerja) pada pekerjaan pemadaman kebakaran oleh Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang.
2. Jabatan yang diteliti adalah jabatan pada Bidang Operasional yaitu kasi operasional, komandan regu, supir pemadam, dan anggota regu.
3. Kompensasi yang diberikan hanya sebagai tambahan pendapatan Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang dan tidak mempertimbangkan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Padang.

1.5 Asumsi Penelitian

Asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Selama penelitian berlangsung, tidak terjadi perubahan kebijakan dari Pemerintah Kota Padang dan BPBD&Damkar Kota Padang serta perubahan struktur organisasi dan *job description* jabatan yang diamati.
2. Penilaian prestasi kerja didasarkan pada pengamatan atasan langsung yang diasumsikan berkompeten dalam melakukan penilaian prestasi kerja petugas.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan Proposal Tugas Akhir dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, asumsi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan diantaranya mengenai kebakaran, konsep risiko, manajemen risiko, *potential hazard*, teori kompensasi, *hazard pay* terhadap dampak dari risiko kerja pemadam kebakaran, sistem *Indonesian Diagnosis Related Group's* (INA DRG's), konsep penilaian prestasi kerja karyawan, dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Landasan teori diperoleh dari beberapa sumber, yaitu buku referensi, jurnal, serta peraturan pemerintah yang terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan langkah-langkah penelitian dan pembuatan laporan Tugas Akhir. Bab tentang metodologi penelitian ini berisi tentang pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, dan *flowchart* metodologi penelitian. Secara garis besar metodologi penelitian pada

penelitian ini yaitu identifikasi proses bisnis, analisis pekerjaan, proses *risk assesment*, proses *performance appraisal*, dan perancangan sistem kompensasi.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menjelaskan hasil pengumpulan data dan proses pengolahan data yang dilakukan. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuisioner oleh pakar, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen BPBD&Damkar Kota Padang khususnya pada bagaian pemadam kebakaran, serta data-data lain yang berasal dari sumber lainnya seperti buku, jurnal, dan referensi yang terkait dengan penelitian ini. Pengolahan data yang dilakukan terdiri dari identifikasi proses *risk assesment*, proses *performance appraisal*, serta perancangan sistem kompensasi berdasarkan risiko kerja dan prestasi kerja Petugas Operasional Pemadam Kebakaran BPBD&Damkar Kota Padang.

BAB V ANALISIS

Analisis dilakukan terhadap hasil pengumpulan dan pengolahan data yaitu meliputi analisis terhadap proses *risk assesment*, proses *performance appraisal*, dan analisis terhadap perancangan sistem kompensasi usulan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yang didapatkan dari hasil pengolahan data dan analisis, serta saran perbaikan bagi penelitian selanjutnya