

ANALISIS KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SDM PADA SATUAN KERJA PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN KABUPATEN MAMASA SULAWESI BARAT (STUDI KASUS KELOMPOK PADAT KARYA)

Eldyn Janwar Bangalangi¹, Mira L. Bandhaso², Djusniati Rasinan³

¹ Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus

² Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus

³ Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus

Abstract

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja SDM pada satuan kerja pejabat pembuat komitmen Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat (Studi kasus kelompok padat karya). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini akan memfokuskan pada kemampuan yang dimiliki oleh SDM, pengalaman kerja SDM ditempat kerja sebelumnya, dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh SDM saat ini. Program padat karya melibatkan pemberdayaan masyarakat dalam kegiatan pemeliharaan jalan seperti pembuatan saluran air dan drainase pada bahu jalan. Program ini sangat membantu dalam menunjang kegiatan sosial ekonomi masyarakat Kabupaten Mamasa, dengan sistem pemberian upah secara mingguan berdasarkan daftar hadir yang diberikan kepada masing-masing mandor atau ketua kelompok yang kemudian dilaporkan kepada pelaksana teknik untuk dibuatkan surat permintaan pembayaran upah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota kelompok padat karya berkerja keras dengan motivasi dan semangat yang tinggi. Dengan menerapkan sikap kerja yang jujur, sabar dan bertanggungjawan maka akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga tenaga mereka bisa terus dipakai dalam program padat karya berikutnya.

Kata Kunci: Analisis; Kemampuan; Pengalaman Kerja; Lingkungan Kerja SDM

*This research was conducted with the aim of knowing the capabilities, work experience and work environment of human resources in the work unit of official commitment making in Mamasa Regency, West Sulawesi (case study of labor intensive group). The type of research used is descriptive qualitative research. Data collection is done by conducting observations and interviews. This study will focus on the capabilities possessed by human resources, human resources work experience in the previous workplace, and the work environment felt by human resources at this time. The labor-intensive program involves empowering the community in road maintenance activities such as the construction of waterways and drainage on the shoulder of the road. This program is very helpful in supporting the socio-economic activities of the Mamasa Regency community, with a weekly wage system based on the attendance list given to each foreman or group leader which is then reported to the technical implementer to make a request for payment of wages. The results of this study indicate that the members of the labor-intensive group work hard with high motivation and enthusiasm. By applying an honest, patient and responsible work attitude, they will produce quality work so that their energy can continue to be used in the next labor-intensive program.***Keywords:** Analysis; Ability; Work Experience; Human Resource Work Environment

1. Pendahuluan

Kabupaten Mamasa merupakan bagian integral dari Pembangunan Daerah dan Pembangunan Nasional, Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang memberikan kewenangan yang lebih luas kepada Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas Pemerintah dan Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat dan sifatnya multi sektoral yang menjadi wujud dari kemampuan dalam melakukan kewenangan yang merupakan bagian dari esensi ekonomi daerah. Peranan Pemerintah selain untuk melakukan pembinaan dan pengawasan, dapat menyiapkan dan memfasilitasi sarana prasarana kegiatan yang menunjang terciptanya kegiatan yang positif.

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga untuk perusahaan. Manusia mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu organisasi baik pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur. Selain fasilitas atau sarana dan prasarana, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga dapat menjadi sebuah produk. Pencarian dan pembinaan karyawan yang memiliki semangat tinggi terus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Oleh sebab itu, dalam meningkatkan kinerja, sangat perlu diperhatikan supaya sumber daya manusia mampu bekerja efisien dan menampilkan kinerja yang dapat memberi sumbangan terhadap produktivitas suatu perusahaan.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) pada TA 2021 terus melanjutkan program infrastruktur kerakyatan yang dilakukan melalui skema Pemberian Kerja Sementara (Padat Karya). Salah satu program padat karya yang telah dimulai di Kementerian PUPR adalah pada bidang jalan dan jembatan. Program ini melibatkan masyarakat/warga setempat sebagai pelaku pembangunan infrastruktur berskala kecil atau pekerjaan sederhana yang bertujuan untuk pembangunan kesejahteraan masyarakat yang tidak membutuhkan teknologi dan memiliki peran untuk dapat mengatasi banyaknya pengangguran karena terbatasnya tenaga kerja dan peluang kerja yang saat ini sedang dialami oleh masyarakat pedesaan, terutama di masa pandemi seperti sekarang ini.

Secara total Alokasi anggaran Padat Karya tahun 2021 Kementerian PUPR disiapkan untuk menyerap tenaga kerja sebanyak 1,23 juta orang dengan anggaran sebesar Rp. 23,24 triliun. Selain untuk mempercepat pemulihan ekonomi masyarakat, Padat Karya juga bertujuan untuk mendistribusikan dana hingga ke desa/pelosok. Pola pelaksanaannya juga harus memperhatikan protokol kesehatan untuk pencegahan penyebaran COVID-19. Pekerjaan yang dilaksanakan secara padat karya dilakukan diseluruh Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional yang mencakup penanganan ruas jalan nasional di seluruh wilayah Indonesia.

Pada tahun 2021 padat karya revitalisasi drainase jalan dianggarkan sebesar Rp 1,5 triliun. Pembenahan drainase sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari ruas jalan penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan jalan nasional. Dan pembenahan drainase inilah yang sedang dilaksanakan saat ini oleh kelompok padat

karya di Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Pengerjaan yang sedang berlangsung saat ini telah dimulai sejak awal Januari 2021. Pembangunan drainase pada ruas jalan nasional sangat mendesak dilakukan mengingat sifat aspal yang mudah rusak apabila terendam air. Adapun fenomena atau masalah yang dapat ditemukan dalam program padat karya yang pertama mengenai kemampuan, yaitu apabila kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya seseorang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya ketika tidak memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidangnya, seperti menggali dan pemasangan batu untuk saluran air atau drainase. Yang kedua masalah pengalaman kerja, yaitu bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab dari pengalaman tersebut menjadi modal bagi karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti pemasangan batu sangat diperlukan tukang yang berpengalaman agar bisa selesai tepat waktu sesuai dengan target ukuran yang ditentukan. Yang ketiga masalah lingkungan kerja, yang dimaksudkan disini seperti kondisi lapangan kerja serta kerjasama tim. Pada program padat karya ini akan terlihat jelas bahwa pekerjaannya dilakukan di sekitar ruas jalan poros untuk pembuatan saluran air dan drainase sehingga hambatan-hambatan yang biasa terjadi seperti debu yang berserakan mengganggu pernafasan serta longsor yang disebabkan oleh karena wilayah Kabupaten Mamasa sebagian besar terdiri atas pegunungan yang pada saat musim hujan sering terjadi longsor. Kemudian kerjasama tim yang dimaksud disini adalah ketika dalam satu kelompok yang terdiri dari 5-10 anggota, dan yang hadir setiap minggu kurang dari itu maka pekerjaan tersebut tidak bisa terselesaikan sesuai target. Sedangkan tiap kelompok sudah diberikan target pekerjaan untuk diselesaikan dalam satu minggu

2. Metode

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam I Wayan Suwendra, 2018:4) menjelaskan bahwa: "Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati". Metode ini merupakan metode dengan menggunakan wawancara dan observasi dengan menjawab pertanyaan seperti apa, mengapa dan bagaimana. Data-data yang dianalisa dengan metode ini berupa teks atau narasi. Selanjutnya, dari keseluruhan data tersebut dilakukan proses pengklasifikasian berdasarkan kebutuhan. Metode ini memerlukan pendekatan dari data yang sifatnya lebih subjektif. Metode analisa data kualitatif adalah metode pengolahan data secara mendalam dengan data dari hasil pengamatan, wawancara dan literatur. Kelebihan metode ini yaitu kedalaman dari hasil analisisnya. Di sisi lain, inilah nilai lebih dari metode analisa kualitatif, dimana si peneliti memainkan peran penting dalam proses analisis sebagai bagian dari alat penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Validitas Kemampuan SDM Kelompok Padat Karya

Berdasarkan hasil wawancara, maka kemampuan yang berpengaruh pada produktivitas seorang tenaga kerja dilihat dari beberapa faktor, yaitu:

- 1) Latar Belakang Pendidikan atau Pelatihan, mendukung seseorang agar mampu bekerja lebih baik dan teliti.
- 2) Tenaga/Kemampuan fisik, seseorang harus memiliki tenaga agar mampu melakukan pekerjaannya dengan baik sekalipun itu pekerjaan berat karena sudah menjadi tuntutan kerja.
- 3) Kesehatan, apabila seseorang tidak memiliki kesehatan yang prima maka mustahil untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Sebab pengerjaan drainase dan saluran air ini dilakukan seharian dengan kondisi cuaca yang kadang berubah-ubah.
- 4) Disiplin waktu, setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan profesional. Apabila seseorang menunda pekerjaannya maka ia mempersulit dirinya sendiri karena pekerjaannya akan semakin menumpuk sedangkan ada batas waktu yang mengatur kapan pekerjaan itu harus diselesaikan.

3.2. Uji Validitas Pengalaman Kerja SDM Kelompok Padat Karya

Dari hasil wawancara dengan beberapa anggota kelompok padat karya di Kabupaten Mamasa, tersebut diatas maka kita bisa melihat bahwa adanya pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan/tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerjanya sekalipun mereka minim pendidikan. Namun dengan keinginan dan semangat yang besar untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga mereka rela bekerja keras seperti pekerjaan yang dilakukan saat ini.

3.3. Uji Validitas Lingkungan Kerja SDM Kelompok Padat Karya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada anggota kelompok padat karya di Kabupaten Mamasa tentang lingkungan kerja, maka didapatkan beberapa informasi dengan menggunakan beberapa faktor lingkungan kerja fisik (yang dapat dilihat dan dirasakan) dan non fisik (hubungan antar pekerja dan pekerja dengan atasan) yang berpengaruh pada kinerja SDM yang dijelaskan oleh beberapa orang anggota melalui wawancara, yaitu:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Program Padat Karya ini tidak dilakukan didalam ruangan tetapi disepanjang jalan poros Kabupaten Mamasa sampai batas Provinsi Sulawesi Barat. Dan dilakukan pada pagi hari hingga sore hari, sehingga tidak memerlukan penerangan khusus seperti lampu jalan karena sudah diterangi oleh sinar matahari.

- 2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Mungkin sebagian orang sudah mengetahui bagaimana suhu udara di Kabupaten Mamasa yaitu memiliki suhu yang dingin, disebabkan karena letak strategis

Kabupaten Mamasa berada disekitar wilayah pegunungan Provinsi Sulawesi Barat. Namun pada siang hari suhu udara berubah menjadi hangat karena adanya cahaya sinar matahari. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Simon, bahwa: *"Setiap hari kami bekerja seperti biasa ji dek karena di Mamasa itu panas ji juga kalau siang. Kecuali kalau hujan kami tidak kerja dan biasanya suhu juga berubah dingin apalagi kalau banyak angin."*

3) Kebisingan di tempat kerja

Sudah menjadi hal biasa bagi anggota kelompok padat karya apabila bekerja dengan ditemani suara bising karena kendaraan atau alat berat (penghancur batu). Tapi tidak semua kelompok mengalami sebab tiap kelompok berbeda wilayah/ruas jalan. Ada kelompok yang bekerja pada ruas jalan yang ramai dengan kendaraan, ada pula yang berada pada ruas jalan yang sunyi sehingga tidak terganggu sama sekali oleh kebisingan. Demikian disampaikan oleh Bapak Demma, bahwa: *"Kalau saya ini di ruasku dek sama sekali tenang suasananya, tidak ada gangguan. Paling juga kendaraan yang lewat hanya satu atau dua itupun jarang. Karena memang kita sendiri sudah tau ya kalau disini cukup jauh dari pusat kota Mamasa. Paling orang yang mau ke Toraja yang lewat disini."*

4) Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dengan memberikan fasilitas/alat pelindung diri (APD). Upaya pemberian jaminan keamanan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan kantor, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bekerja di lapangan, sesuai dengan lingkungan tempat kerjanya. Seperti fasilitas atau atribut keamanan kerja yang diberikan kepada anggota kelompok padat karya di Kabupaten Mamasa yaitu helm, kaos tangan dan sepatu laras. Tidak lupa juga pekerja diwajibkan menggunakan masker, karena bekerja ditengah pandemi Covid-19. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Nadus, bahwa: *"Setiap hari dek kami kerja wajib pakai APD lengkap, karena itu juga untuk menjaga keamanan kami dalam bekerja. Dan tidak lupa juga kami selalu gunakan masker karena masih ada penyakit corona yang berkeliaran dimana-mana. Jadi itu semua untuk melindungi kami saat bekerja."*

Terkait alat pelindung diri, masih ada beberapa kelompok yang tidak semua anggotanya memiliki APD. Demikian dikatakan oleh Bapak Puang, bahwa: *"Bisa ji kita lihat sendiri ini toh dek masih ada beberapa anggota yang tidak pakai APD tapi tetap mereka kerja kasihan, karena daripada mau menunggu terus sedangkan tidak ada kepastian kapan di kasi. Jadi pakai yang seadanya saja dulu. Mungkin karena pas di kantor dibagikan ke mandor masih kurang persediaan atau mandornya yang nakal atau bagaimana kami kurang mengerti. Tapi pernah waktu penilik datang cek kondisi lapangan kami sudah sampaikan supaya teman kami juga dapat APD untuk menjaga keselamatan dan keamanan kami dalam bekerja."*

5) Hubungan dengan atasan

Kualitas lingkungan kerja itu menyangkut lingkungan kerja fisik dan psikis. Lingkungan kerja fisik adalah yang dapat dilihat secara langsung. Sedangkan lingkungan kerja psikis yaitu lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh mata secara langsung. Hubungan kerjasama yang baik diantara karyawan dan atasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung senang terhadap atasan yang baik, perhatian, mau mendengarkan pendapat

bawahannya, bisa menghormati dan menghargai hasil kerja karyawan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

Hubungan antar karyawan dan atasan pada program padat karya ini juga dijelaskan oleh Bapak Alfian, bahwa: *"Jelas perlu itu dek karyawan punya hubungan baik sama bos. Karena bos yang kasi kita pekerjaan, apalagi kalau bosnya juga orang baik jadi kita harus bersikap baik juga dan harus jaga kepercayaannya bos. Jadi kita tidak boleh kerja asal-asalan supaya kalau ada lagi proyek kita bisa dipanggil lagi untuk kerja."*

6) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja, cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya semangat dan kepuasan kerja para karyawan. Sebaliknya jika rekan kerja tidak bisa diajak bekerjasama maka akan menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini juga akan berdampak negatif pada kinerja karyawan bahkan berpengaruh pada penilaian kerja dari atasan. Demikian pula dengan para anggota kelompok padat karya yang sudah jelas bekerja secara berkelompok, sehingga membutuhkan satu pemikiran dan satu pendapat didalam melaksanakan pekerjaan. Sebab apabila ada yang lebih menonjol dan tidak saling terbuka, serta tidak mau mendukung satu sama lain, maka pekerjaan itu pasti tidak akan bisa selesai tepat waktu dan hasilnya pun tidak akan maksimal.

Berikut penuturan Bapak Haling mengenai hubungan antar rekan kerja dalam program padat karya ini, bahwa: *"Namanya kita ini manusia dek tidak ada yang sempurna dan hakekatnya saling membutuhkan. Ibarat rumah tangga, kalau kita tidak satu pikiran dan tidak saling mendukung pastilah tidak akan bertahan lama . Jadi begitu juga dalam pekerjaan, kita harus bekerjasama dengan baik dan saling mendukung karena tujuan ta' itu sama, mau sama-sama selesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Begitu dek."*

Setiap warga masyarakat Kabupaten Mamasa sudah ditanamkan rasa gotong-royong dan *sipakamaya* dalam bahasa Mamasa yang berarti saling mengasihi atau menghargai satu sama lain. Karena para tetua atau leluhur masyarakat Kabupaten Mamasa sudah sejak dahulu kala mengajarkan setiap penerus atau anggota keluarganya untuk menganggap bahwa meskipun kita hanyalah teman, tapi kita harus mengasihi satu sama lain seperti saudara kita sendiri, sehingga tidak boleh ada perselisihan ataupun perpecahan diantara anggota masyarakat. Tidak sedikit juga diantara pekerja yang memiliki hubungan darah seperti saudara (adik-kakak) atau sepupu. Ini juga merupakan salah satu contoh sifat *sipakamaya*, karena ketika ada diantara mereka yang mendapat informasi tentang pekerjaan, mereka akan saling menghubungi sehingga bisa sama-sama mendapatkan pekerjaan seperti dalam program padat karya ini.

3.3. Pembahasan

Bagi masyarakat Mamasa suku Toraja yang berada di Provinsi Sulawesi Barat, terlebih bagi mereka yang sama sekali tidak memiliki pekerjaan maka kesempatan kerja seperti Program Padat Karya ini sangat membantu sekalipun bukan program jangka panjang, apalagi ditengah pandemi Covid-19 saat ini. Program padat karya ini sudah berjalan dimulai bulan Januari 2021 hingga bulan Agustus mendatang. Setelah itu akan dievaluasi oleh Satuan Kerja PjN Sulawesi

Barat, kemudian hasil laporannya diteruskan ke pusat (Kementerian PUPR) untuk ditindaklanjuti.

Meskipun Kabupaten Mamasa termasuk daerah yang berkembang, namun tidak banyak juga diantara masyarakatnya yang memiliki pekerjaan tetap seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS) di beberapa kantor pemerintahan, dan juga pegawai di beberapa perusahaan swasta dan BUMN. Hanya saja yang masih mendukung tingkat perekonomian masyarakat saat ini dapat dilihat dari hasil Pertanian, Perkebunan, dan Peternakan. Kemudian beberapa masyarakat yang memiliki modal cukup memilih untuk berwirausaha yang bisa dikatakan lumayan banyak peminat/pembelinya. Selain itu, ada pula masyarakat yang memanfaatkan lahannya untuk disulap menjadi objek wisata, yang juga keberadaannya diketahui oleh pemerintah sehingga mereka bekerjasama dan menjadikan sumber penghasilan bagi pemilik lahan, serta objek wisata bagi pemerintah Kabupaten Mamasa.

Pendidikan moral dan perilaku akhlak selalu diutamakan dalam kehidupan keluarga. Pendidikan bagi anak laki-laki dan perempuan biasanya dibedakan terutama bagi masyarakat pedesaan seperti di Kabupaten Mamasa. Anak laki-laki biasanya diberikan pendidikan untuk membentuk jiwa yang kuat agar bisa bertanggungjawab dan membela diri. Sedangkan anak perempuan diberikan pendidikan yang sifatnya pelajaran kerumahtanggaan seperti memasak, membersihkan rumah, menjaga adik dan pekerjaan lain yang menyangkut rumah. Pelajaran tersebut tetap diberikan meski orangtua juga memiliki keinginan agar anaknya memiliki pendidikan yang tinggi agar nantinya bisa menjadi orang yang sukses, baik itu anak laki-laki maupun anak perempuan.

Namun, nasib seseorang memang benar ditentukan oleh usaha dan kerja kerasnya ketika dewasa. Dan memiliki pekerjaan sudah menjadi kewajiban bagi setiap laki-laki. Karena setelah berumah tangga mereka memiliki tanggungjawab penuh untuk menopang kebutuhan ekonomi keluarga. Begitupun yang dialami oleh para anggota kelompok padat karya di Kabupaten Mamasa, mereka kebanyakan minim pendidikan sehingga harus bekerja keras sekalipun hanya dengan menjadi seorang tukang atau buruh. Namun semangat mereka patut diapresiasi sebab itulah cara mereka untuk mendapatkan penghasilan dan mengesampingkan rasa gengsi atau malu karena pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang baik dan halal.

Batas usia kerja anggota kelompok padat karya yang telah ditentukan oleh Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional adalah mulai dari 18 tahun keatas. Karena untuk anak yang belum mencapai batas usia tersebut masih terhitung anak dibawah umur. Meskipun mereka sudah mampu bekerja, tapi ada aturan dan standar operasiona dari pusat yang harus ditaati oleh PPK. Para anak muda di Kabupaten Mamasa yang sudah bisa bergabung dalam program padat karya ini juga lumayan banyak. Karena selain untuk membantu orang tua, tapi mereka

juga mulai mencari pengalaman kerja meskipun dimulai dari pekerjaan sebagai buruh kasar yang membantu para tukang contohnya seperti mengaduk campuran dan mengangkat bahan material. Mereka juga senang melakukan pekerjaan seperti ini karena bisa mendapat tambahan uang jajan atau untuk membantu orang tua membayar biaya sekolah.

Selain semangat, setiap anggota kelompok padat karya juga harus menunjukkan perilaku atau sikap kerja yang baik seperti kerajinan, ketekunan, fokus, ketelitian dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Karena setiap atasan pasti menginginkan karyawannya bekerja dengan baik sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Sikap itulah yang harus selalu mereka tunjukkan pada atasan sehingga mendapat pujian dan bisa terus dipakai tenaganya dalam program pemerintah lainnya yang ada di Kabupaten Mamasa. Kualitas pekerjaannya pasti jelas terlihat dari kerapian dan kekuatan pasangan batunya. Dengan menerapkan sikap kerja dan juga konsisten dalam melakukan pekerjaan seperti galian dan pemasangan batu dengan mortar, pasti akan memperlihatkan hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar operasional.

Dalam melakukan pekerjaannya, para anggota kelompok padat karya juga merasakan beberapa tantangan atau hambatan yang harus dihadapi. Salah satu tantangannya adalah terkait masalah lokasi kerja yang berada di kaki bukit, sehingga apabila saat turun hujan mereka harus berhenti melakukan pekerjaan demi keselamatan kerja dan kesehatan mereka. Kemudian ketika terjadi longsor akibat hujan yang terus-menerus, maka ada satu kelompok yang bertugas untuk membersihkan longsor itu terlebih dahulu yang mengangkut kemudian membuang tanah longsor di tepi sungai karena menutupi saluran air dan drainase yang sementara dikerjakan oleh kelompok lain. Dan itu membutuhkan waktu yang tidak sebentar, bahkan bisa berhari-hari sehingga target yang seharusnya dapat selesai dalam satu minggu akhirnya tertunda. Jadi dalam melakukan pekerjaan kita juga dituntut untuk memiliki kesabaran, karena kita tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan apabila kita tidak bijak dan berpikir positif menghadapi setiap tantangan sehingga mengakibatkan pekerjaan terhambat dan tidak selesai tepat waktu.

Berbicara tentang upah (honorarium) anggota kelompok padat karya yang menurut jadwal diberikan setiap minggu, namun pada kenyataannya masih banyak anggota kelompok yang datang ke kantor atau mess PPK 2.3 dengan alasan bahwa mereka belum mendapatkan upahnya. Padahal setiap minggu berjalan, upah telah diberikan kepada masing-masing mandor atau ketua kelompok untuk dibagikan kepada anggota kelompoknya. Oleh karena itu, wajib bagi atasan untuk menindaklanjuti para mandor yang nakal atau berbuat curang dan memberikan sanksi sebagai efek jera agar pemberian upah berjalan lancar sebagaimana mestinya, dan menghindari adanya perspektif negatif para anggota kelompok padat karya dan masyarakat sekitar terhadap Pejabat

Pembuat Komitmen wilayah 2.3 Provinsi Sulbar yang dalam hal ini sebagai pelaksana program padat karya tersebut.

Dalam program padat karya ini juga telah disiapkan satu gudang penyimpanan untuk menyimpan alat (sekop dan gerobak), material bahan (semen) dan juga APD (helm dan sepatu). Gudang tersebut di jaga oleh satu orang anggota sehingga terjamin keamanannya. Kemudian setiap barang yang keluar atau masuk dicatat dalam buku laporan agar mudah mengetahui sisa stok persediaan barang. Gudang ini letaknya sangat strategis karena berada disekitar ruas jalan poros Mamasa-Malabo sehingga mudah bagi mobil angkutan untuk mengangkut dan mendistribusikan alat dan bahan tersebut ke lokasi masing-masing kelompok. Kemudian untuk bahan material seperti pasir, kerikil dan batu gunung, ditempatkan di ruas wilayah masing-masing kelompok agar pekerja bisa bekerja secara efektif dan maksimal.

4. Kesimpulan

- 1) Program padat karya sangat membantu umumnya bagi masyarakat pedesaan di Kabupaten Mamasa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial terutama di masa pandemi Covid-19 saat ini. Sebab kebanyakan masyarakat tidak memiliki pekerjaan tetap seperti di kantor pemerintahan bahkan di kantor swasta, karena mereka tidak memiliki pendidikan yang tinggi sehingga hanya mengandalkan pengalaman dalam bidang pertukangan dan melalui itu mereka terus mengasah kemampuan.
- 2) Kemampuan para tenaga kerja (tukang dan buruh) kelompok padat karya di Kabupaten Mamasa cukuplah baik. Karena dapat terlihat dari semangat kerja dan motivasi yang hendak mereka capai yaitu memperoleh hasil kerja yang berkualitas, dengan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan dengan penuh rasa tanggungjawab.
- 3) Pengalaman kerja juga sangat membantu para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan tepat guna. Tepat waktu disini maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak ada yang tertunda bahkan bisa mencapai target mingguan, dengan ketekunan dan kesabaran. Sedangkan tepat guna maksudnya bahwa pekerjaan yang telah mereka kerjakan boleh digunakan sesuai dengan pemanfaatan atau tujuannya dibuat.
- 4) Lingkungan kerja bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Kondisi lapangan kelompok padat karya di Kabupaten Mamasa yang dimana mereka bekerja di pinggir jalan poros untuk membuat saluran air dan drainase sehingga para tukang dan buruh kadang merasakan panasnya terik matahari, hujan, debu jalanan, serta kekhawatiran akan adanya virus corona yang saat ini kian merajalela disegala tempat dan keadaan. Jadi para anggota kelompok padat karya harus bisa saling menjaga satu sama lain dan saling mengingatkan untuk tetap mematuhi protokol kesehatan.
- 5) Pemberian upah (honorarium) dilakukan setiap minggu sesuai dengan daftar hadir/absen yang diberikan kepada mandor masing-masing kelompok setiap awal Minggu. Namun dalam pemberian upah masih ada kecurangan dari pihak yang tidak bertanggungjawab sehingga mengakibatkan perspektif negatif dari para pekerja terhadap PPK 2.3 Provinsi Sulawesi Barat.
- 6) Batas usia anggota kelompok padat karya yang telah ditentukan mulai dari 18 tahun keatas. Sebab untuk anak di bawah usia tersebut masih terbilang anak dibawah umur,

sehingga akan menjadi pelanggaran bagi PPK apabila mempekerjakan anak dibawah umur sekalipun mereka sudah mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Referensi

Aljabar. 2020. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Asri. 2005. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Displin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan speaker aktif arofal elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebug, Kabupaten Kudus". Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Amstrong, Michael. 2020. *Penelitian SDM, pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 2 for windows)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Boone dan Kurtz. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Foster. 2019. "Pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN rayon Medan Selatan". Skripsi. Ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Gibser dan Siagian. 2014. "Pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada BMT Taruna Sejahtera)". Skripsi. Syariah dan Ekonomi Islam, Perbankan syariah (S1), Sekolah tinggi agama Islam Negeri, Salatiga.

Robbins dan Judge. 2009. "Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable interoving". Skripsi. Perbankan syariah S1, Ekonomi dan bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri, Salatiga.

Syafridawati. (2020). *Apa itu populasi dan sampel dalam penelitian*. Diakses pada 25 Mei 2021, dari <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>

Dqlab. (2020). *Data Analisis: 2 Jenis Metode yang Penting untuk kamu Tahu dalam Analisis Data*. Diakses pada 25 Mei 2021, dari <https://www.dqlab.id/data-analisis-pahami-2-metode-analisis-data>

Suwendra, I Wayan. 2018. "Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Kebudayaan". Diakses pada 31 Mei 2021, dari https://books.google.com/books/about/Metodologi_Penelitian_Kualitatif_dalam_I.html?id=8jItDwAAQBAJ

- Direktorat Jenderal Bina Marga. 18 Agustus 2020. Surat Edaran Nomor 13/SE/Db/2020. *Tentang Tata Cara dan Tata Kelola Administrasi Program Padat Karya Yang Dilaksanakan Secara Swakelola di Direktorat Jenderal Bina Marga*
- Arini, Kiki Rindy. 2015. *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 22 No 1 Mei 2105
- Aristanti, Liya Eri. 2018. *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)*. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri.
- Rahmawanti, Nela., dan Bambang Swasto. 2014. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.8 No.2 Maret 2014.
- Febrinastry, Fabiola. (2020). "Percepat Pemulihan Ekonomi Masyarakat, Simak Berbagai Program Cash for Work". Diakses pada 15 Juli 2021, dari <https://www.suara.com/bisnis/2020/12/14/191846/percepat-pemulihan-ekonomi-masyarakat-simak-berbagai-program-cash-for-work>
- Siswanto, Bedjo. (1989). *Manajemen Tenaga kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Yulk. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks