

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila dikelola dengan baik guna mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang sesuai, organisasi tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya dan mengembangkan. Demikian diperlukan langkah-langkah manajemen untuk lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk ditempatkan diberbagai jabatan, fungsi, dan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan

Seiring dengan berkembangnya dunia ini semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan Kantor Dinas yang bertanggung jawab terhadap pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi Pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses kesejahteraan masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan. Keselarasan antara usaha organisasi dan perencanaan sumber daya manusia dapat membangun perencanaan yang pada akhirnya menentukan kebutuhan sumber daya manusia. Selain perencanaan proses manajemen yang

lainnya adalah pengawasan, karena perencanaan dan pengawasan merupakan suatu proses manajemen dan sudah pasti diperlukan adanya strategi perencanaan dan strategi pengawasan dalam organisasi.

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktifitas dan kegiatan manajerial pada setiap organisasi yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi, dengan informasi yang tepat untuk menyediakan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan. Perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja pada satu organisasi dengan organisasi yang lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Menurut mangkunegara (2011: 12) perencanaan sumber daya manusia terdiri dari 4 tahapan komponen kegiatan yang penting dalam proses perencanaan SDM: Tahap pertama, dilakukan sejumlah aktivitas untuk mengumpulkan, menginvestigasi, menganalisis, dan memprediksi kebutuhan data. Sumber data bisa berdasarkan pengalaman, pengamatan, dan prediksi kebutuhan. Tahap kedua, merancang kebutuhan jumlah dan kualifikasi pegawai yang handal dan memiliki kompetensi profesional untuk mendukung tercapainya sasaran instansi. Tahap ketiga, merancang mekanisme dan prosedur manajemen SDM yang dapat diimplementasikan yang baik. Kegiatannya meliputi hal-hal berikut: program pengadaan pegawai baru hingga pemeliharaan bagi pegawai yang produktif. Tahap keempat, kegiatannya lebih difokuskan untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi program-program manajemen SDM yang sedang berjalan agar tetap berada di jalur yang telah ditetapkan.

Lembaga Pemerintahan yang memiliki kewenangan tentang menetapkan dan memutuskan perencanaan sumber daya manusia dalam setiap

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Sampang, yaitu dari pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang (BKPSDM). Yang mana lembaga pemerintahan tersebut akan memberikan bimbingan teknis kepada pengelola kepegawaian di setiap OPD Kabupaten Sampang agar dapat menyusun perencanaan kebutuhan pegawai ASN di instansi secara tepat dan akurat. Serta yang bersumber atau berpedoman pada undang-undang nomor 12 tahun 2018 tentang pemerintahan daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2008 nomor 59, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4844), dan peraturan menteri negara pendayagunaan Aparatur Negara nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah.

Perencanaan sumber daya manusia didesain untuk menjamin bahwa kebutuhan karyawan bagi suatu organisasi akan dapat terpenuhi secara cepat dan tepat. Namun demikian kenyataannya di lapangan membuktikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia di Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DKBPPPA) Kabupaten Sampang masih kurang memadai sehingga dalam kontribusinya pada organisasi dipengaruhi oleh perencanaan itu sendiri. Dalam pengadaan karyawan sendiri belum mampu memenuhi permintaan sumber daya manusia dimana dapat dibuktikan dengan masih terdapat kekurangan pada tingkatan staf yang berada di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari berbagai organisasi bahwa semua kegiatan yang dicapai sesuai dengan rencana, sasaran dalam pengawasan untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan dengan

maksud untuk memperbaiki dan mencegah agar tidak terulang kembali. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan yang mana mempunyai sifat salah dan khilaf, oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan untuk mencari kesalahannya kemudian menghukunya tetapi memberikan arahan dan membimbingnya. Dalam hakekat pengawasan guna memantau segala aktifitas untuk menjamin pencapaian tujuan sebagaimana direncanakan dan pemeriksaan terhadap adanya penyimpangan. Pengawasan merupakan usaha sistematis dalam menentukan apa yang telah dicapai mengarah kepada penilaian kinerja dan pentingnya mengoreksi atau mengukur kinerja yang berdasarkan pada rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan yang tidak masuk kerja tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang Periode Januari – Juni 2019

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Hari Kerja Yang Hilang	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	59	1534	40	2,61%
Februari	23	59	1357	48	3,54%
Maret	25	59	1475	45	3,05%
April	23	59	1357	50	3,68%
Mei	25	59	1475	42	2,85%
Juni	30	59	1062	32	3,01%
Total			6785	257	2,34%

Sumber : Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang

Dari tabel 1.1 di atas rata-rata tingkat absensi karyawan adalah 2,34%. Menurut Mudiarta, dkk (2010:93), bila tingkat absensi karyawan mencapai 2% ke atas bisa dikategorikan tinggi. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Bapak Sutrisno yang memiliki jabatan sebagai Sekretaris Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang, memaparkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Hal ini mengindikasikan karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya di kantor. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang, diantaranya yaitu pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui hasil kinerja karyawan serta guna memperbaiki hasil kinerja yang kurang optimal dari tujuan sasaran organisasi. Namun demikian kenyataannya di lapangan membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang masih kurang efektif sehingga mempengaruhi hasil kinerja pada organisasi.

Pengawasan yang telah diterapkan belum memenuhi kebutuhan organisasi yang telah direncanakan dapat dibuktikan dengan masih sulitnya untuk mengetahui rencana apa yang telah terselesaikan, yang sedang berjalan,

dan akan berjalan. Dengan demikian pengawasan sangat penting untuk organisasi yang dapat diharapkan yaitu mendapatkan hasil evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Lembaga Pemerintahan yang memiliki kewenangan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam setiap OPD yang ada di Kabupaten Sampang, yaitu Lembaga Pemerintahan Inspektorat Daerah yang mana mempunyai tugas membantu bupati membina dan mengawasi pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Dengan demikian Kantor DKBPPPA Kabupaten Sampang memberikan kontribusi sesuai fungsinya. Namun dalam menjalankannya tersebut mengalami berbagai kendala dan terkadang sulit untuk diatasi. Hal ini terkait dengan fungsi koordinasi, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, pengawasan atau evaluasi, serta faktor-faktor internal dan eksternal lainnya. Dalam hal perencanaan dapat saja dikatakan berjalan sesuai dengan aturan yang ada tetapi kurang berjalan dengan maksimal. Serta fungsi pengawasan atau evaluasi pencatatan dan pelaporan masing-masing hasil kegiatan masih ada beberapa kegiatan yang belum terlaksanakan dengan optimal. Hal ini dimungkinkan karena masih adanya anggapan bahwa fungsi tersebut bukan merupakan bagian dari manajemen.

Kantor DKBPPPA Kabupaten Sampang sampai saat ini belum memiliki sistem informasi manajemen yang memadai, sehingga tujuan organisasi belum dirumuskan bersama dan dituangkan dalam keputusan yang mengikat, target kinerja yang terukur dari unit kerja dan individu belum ditentukan. Dengan demikian penilaian kinerja pun belum terlaksanakan dengan baik. Peningkatan serta pengembangan sumber daya manusia untuk perencanaan dalam menghadapi kemajuan teknologi dan informasi belum mendapatkan perhatian

yang memadai dari pihak manajemen organisasi. Pelaksanaan tugas pokok relatif masih dianggap sekedar rutinitas belaka sehingga terkesan kurang inovatif, kewenangan relatif belum dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Masing-masing unit kerja dan unit organisasi belum memahami uraian tugas, sehingga tidak memiliki arah dan ukuran kinerja yang jelas dan terukur.

Berdasarkan dari sistem perencanaan dan sistem pengawasan sumber daya manusia di Kantor Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang perlu di analisis dengan tujuan agar dapat mengetahui dari prosedur yang ada sudah efektif atau belum, serta telah ditentukan dengan prosedur yang sesuai dengan manajemen DKBPPPA Kabupaten Sampang yang ditetapkan, maka jika sistem tidak sesuai akan timbul adanya penyalahgunaan wewenang seperti halnya hasil kinerja yang kurang maksimal serta penyelewengan tugas pokok masing-masing berdasarkan jabatan.

Menurut Suprihanto (2014: 155) kinerja karyawan merupakan tingkat karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi yang dapat membantu dalam keputusan-keputusan yang berkaitan dengan masalah promosi, kenaikan gaji, transfer, ataupun pemberhentian tenaga kerja dan dapat digunakan untuk mendorong pengembangan karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dalam Kantor DKBPPPA Kabupaten Sampang berpedoman pada undang-undang pasal 1 ayat 2 pp No. 46 tahun 2011 mangandung tentang Sasaran Kerja Pegawai yang terdiri dari rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Dengan demikian standar kerja karyawan pada

Kantor DKBPPPA Kabupaten Sampang meliputi: 1) kuantitas kerja, dilihat dari ukuran hasil dari jumlah beban kerja yang telah terselesaikan, 2) kualitas kerja, dilihat dari ukuran hasil kerja yang terpenuhi dengan baik, 3) waktu, dilihat berdasarkan jangka waktu yang ditempuh untuk proses hasil kerja, 4) biaya, dilihat berdasarkan anggaran yang dikeluarkan untuk setiap hasil kerja sebagai apresiasi terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan (OPD) Pada Kantor Dinas Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang ?
3. Apakah perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang ?

4. Diantara variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak ?

1.3 Tujuan penelitian

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi Organisasi Kantor DKBPPPA

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan bahan masukan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada. Gambaran dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadikan suatu bahan kebijakan yang harusnya diterapkan atau ditetapkan serta dilaksanakan dalam instansi Kantor DKBPPPA Kabupaten Sampang.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan bahan materi serta mempraktekkan ilmu pengetahuan, yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan.

3. Bagi Mahasiswa Peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja, khususnya yang terkait dengan perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan, serta kinerja karyawan.

4. Bagi pihak-pihak lain yang terkait dengan dengan hasil penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi untuk melakukan hasil karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, dan pengawasan, serta kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.