

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan organisasi yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut perlu peran sumber daya manusia. Manusia menjadi penggerak utama karena eksistensi perusahaan sangat tergantung pada manusia yang terlibat di dalam kegiatan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia pada perusahaan mendorong pengelolaan manajemen SDMnya untuk mendapat perhatian khusus. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengembangan dan penggunaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan yang memiliki teknologi yang canggih tidak akan bermanfaat jika peran aktif tenaga kerja tidak diikutsertakan dalam aktivitas perusahaan, karena peran tenaga kerja tetap diperlukan untuk kelangsungan perusahaan. Kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugasnya. Keberadaan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan proses yang benar agar sistem pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik sehingga menghasilkan karyawan yang berkompeten, terampil dan profesional.

Pegawai Negeri Sipil merupakan alat penggerak utama roda pemerintahan dan kesuksesan penyelenggaraan pemerintah tergantung dengan kinerja pegawai. Dalam organisasi publik pegawai memiliki peranan penting yang menjadi penentu dalam peningkatan kinerja, pegawai tidak dapat digantikan dengan apapun seperti

teknologi yang canggih sekalipun. Penyelenggaraan pemerintah dapat berjalan dengan baik karena adanya peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen yang berkesinambungan.

Pada tahun 2019 pemerintah melaksanakan kebijakan terkait perombakan pada bidang kepegawaian aparatur sipil negara. Kebijakan ini dilakukan bertujuan menciptakan birokrasi yang bergerak secara dinamis dan professional. Kebijakan penyederhanaan jabatan dari jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional khususnya pegawai yang menjabat eselon III dan IV, hal ini sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efesiensi untuk mendukung kinerja pelayanan publik secara prima (Menpanrb, 2019).

Kebijakan penyederhanaan ini pada gelombang pertama diterapkan pada beberapa instansi pusat. Selanjutnya, pada gelombang kedua tepatnya pada akhir tahun 2021 pemerintah daerah diwajibkan untuk melakukan penyederhanaan jabatan eselon IV ke jabatan fungsional. Penyederhanaan jabatan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Pamekasan terdapat beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan di daerah seperti widyaiswara, pelatih, peneliti dan jabatan perawat di instansi dinas kesehatan. Kebijakan penyederhanaan ini menyebabkan satu instansi memiliki jabatan yang sama dan melebihi kebutuhan seperti instansi sekretariat daerah terdapat 27 analis kebijakan. Tentunya hal ini menjadi permasalahan yang mana dalam jabatan fungsional pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai keahliannya dan wajib memenuhi angka kredit, jika jumlah jabatan yang sama melebihi kebutuhan akan menyebabkan kinerja pegawainya tidak terlaksana secara maksimal.

Jabatan yang disederhanakan juga tidak sesuai dengan kompetensi yang diperlukan, kualifikasi pendidikan, usia dan pengalaman kerja sebelumnya. Pengelolaan manajemen kepegawaian pada instansi pemerintah daerah perlu untuk memperhatikan kompetensi dan kesesuaian posisi jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kebijakan penyetaraan jabatan perlu adanya persiapan agar kebijakan tersebut dapat terealisasi sesuai dengan yang diharapkan. Adapun daftar jabatan fungsional khusus eselon IV di Pemerintahan Kabupaten Pamekasan dapat dilihat pada (lampiran1). Berdasarkan data pada lampiran 1 terdapat 73 fungsional hasil penyetaraan yang telah dilakukan di pemerintah Kabupaten Pamekasan.

Kinerja yang buruk bukan berasal dari pegawainya maupun managernya tetapi buruknya kinerja dapat dari lemahnya kepemimpinan, manajemen yang buruk atau sistem yang tidak tepat di sebuah organisasi. Bisnis dan organisasi lain harus memperhatikan hal ini dan melihat kemungkinan solusi serta elemen yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pegawai memiliki andil didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila perusahaan atau organisasi tidak memberi perhatian lebih kepada pegawainya, organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan harapan maka organisasi tidak dapat bertahan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu kompetensi dan penempatan pegawai yang tepat.

Kompetensi menurut Amstrong dikutip oleh Sutedjo (2018) adalah kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. Spencer (2014) menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan karakteristik

yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Faktor peningkatan kinerja selain kompetensi penempatan pegawai juga menjadi unsur penentu kinerja pegawai. Proses penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dengan tujuan akan menghasilkan pegawai yang kompeten sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi. Proses penempatan merupakan salah satu proses yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Siahaan,2019). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang berat dalam menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan pembangunan oleh karena itu, manajemen pegawai yang sistematis dan komprehensif diperlukan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan perbandingan kualifikasi, kompetensi, penempatan sesuai dengan kebutuhan organisasi (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*).

Kinerja PNS didalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 merupakan “ Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi / unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja”. Kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2019) bahwa “penilaian kinerja merupakan umpan balik kepada karyawan

dengan tujuan untuk memotivasi pegawai tersebut untuk menurunkan kinerja atau berkinerja dengan baik”.

Hasil penelitian Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dan demikian pula kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Sutedjo (2018) pada PT Inti Kebun menunjukkan bahwa kompetensi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan borongan. Namun demikian hasil penelitian Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan bahwa penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Alicia dkk (2021) juga menemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian diatas secara umum mengindikasikan bahwa kompetensi dan penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi pemikiran dalam penelitian ini terkait fenomena penyetaraan jabatan fungsional di Kabupaten Pamekasan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini anatar lain:

1. Menjelaskan apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabuapten Pamekasan.
2. Menjelaskan apakah terdapat pengaruh antara penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Pamekasan.
3. Menjelaskan apakah terdapat pengaruh anatar kompetensi dan penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Pamekasan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan manfaat yang dapat diperoleh dari adanya penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini secara teoritis dapat menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan tentang sumebr daya manusia khususnya tentang kompetensi, penempatan dan kinerja
2. Untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa lain serta sebagai acuan penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktisi

1. Hasil riset ini menjadi informasi dan acuan dalam pengambilan keputusan organisasi khususnya terkait masalah komepetensi, penempatan dan kinerja karyawan.

2. Hasil riset ini memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan terutama landasan teori yang diperoleh selama bangku kuliah.