

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan

yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Menurut Mathis & Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah. pada konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah organisasi atau instansi pemerintah terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu pra manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Mengingat sumber daya manusia memiliki peran yang strategis dalam suatu organisasi/instansi, maka organisasi harus menyediakan bagian khusus yang

mengurusi masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan pegawai atau karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering disebut bagian personalia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sebuah organisasi dikatakan bisa menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik, maka organisasi berhasil memajemen pegawai dengan baik. Namun sebaliknya jika organisasi tidak bisa memanej dengan baik pegawai, maka organisasi tersebut gagal dalam mengolah pegawai, hal ini menjelaskan bahwa organisasi wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian pengembangan karir, motivasi dan kompetensi pada pegawai agar bekerja secara maksimal di suatu organisasi, walaupun organisasi memiliki tujuan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak mendapatkan perhatian yang serius. Organisasi harus dapat mengelola

pegawai agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola pegawai sangat diperhatikan karena pegawai merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil menyatakan bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu pegawai negeri sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya

negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat.

Dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai Negeri sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem karier. penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah. Karena melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan. Kecamatan Kumun Debai terdiri dari 9 desa yaitu Desa Desa Kumun Mudik, Desa Air Teluh, Desa muara jaya, Desa ulu air, Desa Kumun Hilir, Desa Sandaran Galeh, Desa Renah Kayu Embun, Desa Pinggir Air, Desa Debai. Desa Sebelum mengkoordinasi dan membina seluruh instansi di wilayah kecamatan kantor camat sendiri harus dapat menjadi contoh dan tauladan yang baik.

Tabel I.1
Data Absensi Pegawai di Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai Kota Sungai Penuh Pada Bulan Januari-september 2021 (Dalam Hari)

ABSENSI					
Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas Luar
Januari	1	3	-	-	12
Februari	3	3	-	-	12
Maret	-	-	-	11	2
April	3	-	-	4	8
Mei	1	6	-	7	12
Juni	7	3	8	-	8
Juli	-	2	2	3	4
Agustus	11	3	8	-	7
September	6	-	15	-	4

Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan september jumlah pegawai paling banyak tanpa keterangan yaitu 15 hari. dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah.

Amstornrg dan Baron dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Fenomena mengenai kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai Kota Sungai Penuh terdapat permasalahan yaitu, kurangnya sikap untuk mengelola waktu dengan benar dalam kinerja dan kurangnya tingkat kedisiplinan yang kerap ditemukan diantaranya keterlambatan jam masuk kerja, tingkat absensi dengan masih adanya keterangan bagi pegawai yang masuk tanpa keterangan. dari sisi pelayanan, ditemui banyaknya keluhan dari masyarakat seperti pada saat masyarakat mengurus surat-surat, dimana mereka merasakan kesulitan dikarenakan pegawai kantor camat sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memerlukan waktu yang sampai berminggu-minggu dan bahkan pegawai yang bersangkutan sering kali tidak ada ditempat pada saat jam kerja. kondisi inilah membuktikan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Menurut Amstrong Dan Baron dalam wibowo (2016) adalah : Tingkat keterampilan, Kompetensi yang dimiliki, Pengembangan karir, Motivasi, Kepemimpinan, Kepercayaan tim, Kompensasi, Penempatan, dan Budaya organisasi.

Menurut Siswanto (2012) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dari seleksi untuk melaksanakan tugas secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi, antara

lain fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Fenomena mengenai penempatan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan kumun debai terdapat permasalahan yaitu, Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikan golongan jabatannya (*grade*) sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Menurut Rivai (2015) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materil.

Fenomena mengenai pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan kumun debai kota sungai penuh terdapat permasalahan yaitu, Kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification*, peserta yang mengikuti pelatihan tidak dilakukan secara merata bagi seluruh pegawai dimana pelatihan hanya diikuti oleh orang-orang tertentu saja yang memiliki kedekatan dengan pimpinan sehingga sulit bagi pegawai dalam mengembangkan karir. Selain itu, ketidakmampuan berkomunikasi secara efektif sehingga membuat seorang pegawai sulit untuk berkembang dalam karirnya yang disebabkan oleh kurangnya keluwesan dalam pergaulan baik sesama pegawai maupun terhadap pimpinan.

Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang

pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan.

Hal yang mempengaruhi Kinerja selanjutnya kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang terbentuk dari sinergi watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja (Sugeng, 2010). Melalui kompetensi dapat diketahui bahwa karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan jabatan yang akan ditempati.

Mathis dan Jackson, (2012) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Fenomena mengenai kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Kumun Debai Kota Sungai Penuh terdapat permasalahan yaitu, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Selain itu juga masih adanya budaya merekrut pegawai tanpa menguji kompetensi calon pegawai, seperti banyaknya tenaga honorer yang direkrut karena hubungan

kekeluargaan dengan pegawai Kantor Camat. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan kumun debai dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan kumun debai dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat, Kecamatan Kumun Debai secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

- 1) Manfaat Akademis
 - a) sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
 - b) Untuk menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang penempatan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Dapat digunakan sebagai masukan penerapan sumber daya manusia.
 - b. Memberikan gambaran yang berkaitan dengan penempatan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan kumun debai