

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para pegawai. Pegawai merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia hal ini pegawainya, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang di kehendaki.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial

sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci yang bergerak dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati, untuk itu kantor Camat sangat berperan dalam membantu pemerintahan daerah, dengan adanya kantor Camat bisa membantu melayani kehidupan masyarakat diwilayahnya, untuk itu para pegawai dituntut untuk mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyatakan bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

Fenomena yang terdapat pada kinerja pegawai kantor camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci terlihat belum efektif dan maksimal, sebagaimana yang diharapkan. Penyebabnya adalah pegawai kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci di berikan tugas masing-masing oleh pimpinan yang memiliki batas waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Namun pegawai selalu menunda-nunda dalam melakukan tugas yang sudah diberikan. Dan juga biaya yang dikeluarkan untuk setiap tugas yang diberikan pimpinan belum dianggarkan dengan baik sebelum tugas dijalankan. Dengan demikian maka sering terjadi kurangnya biaya dalam menyelesaikan tugas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) : Kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, **kepemimpinan**, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gie dalam widjaya (2015) : motivasi, evaluasi kerja, **pengawasan**, koordinasi, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas, penempatan kerja, budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2001) : Gaya kepemimpinan, **pengembangan karir**, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen.

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar terhadap tingkat Kinerja pegawai, Kinerja pegawai bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen, agar para pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik hingga bisa mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, seorang pemimpin juga harus melaksanakan sendiri tindakan operasional tetapi mengambil keputusan dan mengarahkan pegawainya untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil. Dan kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap sehingga mereka konfron dengan keinginan pemimpin.

Menurut Hasibuan (2014) Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai

dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Fenomena mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci adalah kurangnya kemampuan pemimpin dalam mendengarkan saran bawahan yang menyebabkan pegawai atau bawahan merasa kurang dihargai, sedangkan pemimpin yang baik seharusnya menerima saran bawahan agar tidak dianggap otoriter. Dan pembagian tugas kepada bawahan yang melebihi kapasitas pegawai, Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas sehingga dapat menurunkan semangat diri pegawai itu sendiri. Rendahnya tingkat hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai.

Menurut Gie (2011) : pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan maka akan terdorong para pegawai dalam melakukan tugasnya dengan baik, tentu saja mendorong kinerja setiap pegawai, maka para pegawai sudah mengemban tanggung jawab dan tentu kinerja pegawai akan sangat lebih efektif.

Fenomena yang di dapat berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci, Evaluasi dengan pemeriksaan secara menyeluruh yang

tidak dilakukan oleh pimpinan membuat kinerja pegawai menjadi tidak teratur atau kurang efektif pengawasan pimpinan nya masih jarang dilakukan secara langsung karena pimpinan jarang di tempat, pemeriksaan secara langsung terhadap pegawai yang dilakukan oleh pimpinan kurang sehingga masih ada pegawai yang datang terlambat masuk jam kerja oleh karena itu pengawasan sangat penting dengan adanya pengawasan akan meningkat kinerja pegawai dan pegawai lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengawasan yang dilakukan atasan kepada pegawai Kantor Camat adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja pegawai, akibatnya para pegawai dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai, pengawasan yang kurang membuat kinerja para pegawai kurang dari apa yang diharapkan dan pegawai tidak menjunjung tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada pegawai apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu pegawai sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di pemerintahan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para pegawai melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018), Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Fenomena pengembangan karir yang terjadi terhadap Kinerja pegawai belum optimal, dimana terdapat permasalahan antara lain pengembangan karir pada kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci yang didasarkan senioritas pegawai. Penyebabnya pendidikan dimana masih ada beberapa pegawai yang pendidikannya masih setara SMA sedangkan faktor pendidikan menjadi syarat untuk menduduki jabatan tertentu untuk itu pendidikan mempengaruhi kemulusan karir pegawai. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (grade) sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja sehingga membuat pegawai menjadi kurang bersemangat dalam mengembangkan karirnya.

Pada penelitian sebelumnya oleh Dian Purnama Sari (2022) pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh khairul Anwar, Saharuddin Dan Rahmad Solling Hamid (2020) pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi. Dimana variabel Pengembangan karir dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Comindo Mitra Sulawesi.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci”**.

1.2 Rumusan Dan Batasan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok Kabupaten Kerinci secara simultan dan besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 manfaat akademis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dengan penelitian ini bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil berkaitan dengan penelitian.
2. Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi atau acuan

dan pembedan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengawasan, pengembangan karir dan kinerja

