

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan dan Organisasi karena problem yang dihadapi

perusahaan dan Organisasi bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia.

Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat perinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan,

suasana organisasi dan perilaku menajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja (Dahlan et al. 2017)

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan. Namun, pengaplikasian MSDM ini sendiri bukan hanya dilakukan di perusahaan saja, dalam sebuah organisasi MSDM juga

menjadi aset penting agar tujuan organisasi yang ingin diraih dapat tercapai. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum, penjelasan mengenai MSDM pada sebuah organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang ada akan dijelaskan secara rinci.

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. MSDM sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Suatu Kecamatan diselenggarakan Oleh Camat, Camat adalah Perpanjangan tangan Bupati atau Walikota untuk menjalankan Roda Pemerintahan dan memberikan Pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Camat sendiri mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan

ketentraman dan ketertiban umum, Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati atau Walikota, Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat Kecamatan, Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan Kelurahan, Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah yang ada di kecamatan dan, Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut (Robbins 2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Fenomena mengenai Kinerja Pegawai kantor Camat Kumun Debai, pengerjaan tugas yang diberikan dengan hasil Kualitas kerja yang relatif kurang memuaskan dan belum sempurna, Kuantitas yang dihasilkan relatif sedikit dan agak lamban dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tugas yang dikerjakan terkadang tidak selesai dengan tepat waktu sehingga mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas, tidak meminta bantuan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal untuk membantu dalam mengerjakan tugas, Pegawai di kantor camat kumun debai kurang mandiri dalam mengerjakan tugasnya karena mereka masih perlu pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaannya dan mereka masih menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan yang merupakan tugas pokok yang telah ditentukan.

Menurut (Setiawan 2016) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah : Pengalaman Kerja. Menurut (Cahyono dalam Riani 2012) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kemampuan Manajerial, kepribadian dan minat kerja.

Menurut (Foster, 2011) Pengalaman adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Fenomena mengenai pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai adalah Tidak banyaknya Pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, Kurangnya keterampilan atau kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurang menguasai atau mengerti tentang pekerjaan yang ditugaskan atau tektik yang dipakai kurang sesuai.

Kinerja dapat dinilai dari bagaimana dengan masa kerjanya disebuah organisasi, apa perannya disebuah organisasi pada saat meapresiasikan diri di sebuah organisasi, bagaimana cara atau strategi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut serta seberapa banyak yang di ketahuinya tentang pekerjaannya dan tau apa yang harus dikerjakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang stabil yang merupakan identitas seseorang. Hal ini berarti bahwa kepribadian itu bertujuan untuk menunjukkan kelompok dari tingkah-tingkah seorang indivindu untuk dapat berbuat, mengetahui, berfikir dan merasakan dengan secara khusus jika ia berhubungan dengan orang lain atau juga pada saat ia menghadapi suatu masalah/keadaan. Dinilai dari mental seorang

pemimpin dalam menanggapi masalah yang sedang dihadapi dan bagaimana cara yang seharusnya dilakukan dalam menghadapi masalah yang sedang menimpa serta tidak membawa perilaku sehari-hari atau bertindak sesuka hati yang tidak bisa diterima oleh umum maka untuk itu sangat penting untuk bisa membaca keadaan.

Fenomena mengenai pengaruh kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat kumun debai adalah Kurang menyenangkan atau susah bersosialisasi, kurang interaksi atau komunikasi dengan rekan kerja atau pegawai lainnya, tidak bisa diandalkan dalam hal bekerja cerdas, sedikit mudah khawatir dan tidak tenang perihal ketidak stabil nya keadaan, Kurangnya rasa ingin tau disebabkan oleh hal tersebut pegawai di kecamatan kumun debai tidak melaksanakan tugasnya dengan benar.

Menurut J.David Hunger & Thomas L.Wheelen (2011) dan Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2013) menyatakan yaitu: Kemampuan manajerial adalah kemampuan dalam menggerakkan sumberdaya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual. Dalam bidang manajemen, faktor kemampuan manajerial sangat penting dan menentukan, karena faktor tersebut berkaitan dengan aktivitas pokok suatu organisasi yaitu memimpin organisasi yang bersangkutan dalam usahanya mencapai tujuan.

Fenomena di Pegawai di Kantor Camat kumun debai yang terjadi pada Kinerja Pegawainya dilihat dari variabel Kemampuan Manajerial, Kemampuan Kinerja Pegawai Camat kumun debai dalam melaksanakan tugasnya tidak

kondusif Karena Pegawai kurang memahami fungsinya dan tugas-tugasnya, dalam mengerjakan tugas yang diberikan pegawai cenderung lambat karena penguasaannya terhadap pekerjaannya agak rendah, Kemampuan Pegawai dalam bersosialisasi dengan yang lainnya juga sedikit kurang.

Penelitian sebelumnya oleh Ricky Montolalu, Lotje Kawet, Olivia Nelwan, Neneng Lela, Syahrul Hidayat, Widwi Handari Adji, Kiki Fatmala, Darwin Lie, Efendi, Lora Ekana Nainggolan, Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura dan, Degrey Lengkong menyatakan bahwa variabel Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul PENGARUH PENGALAMAN, KEPERIBADIAN, DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUMUN DEBAI

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruh tersebut secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruh tersebut secara parsial ?

3. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruh tersebut secara parsial ?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruh tersebut secara simultan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman, Kepribadian, dan Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi Pemerintah Kecamatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

