

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik pimpinan dan bawahannya dalam melakukan pengawasan dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Dengan demikian, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil serta kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai dan tujuan suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau instansi. Menurut Mangkuprawira (2009:218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan standar dan sasaran kerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik pada kantor

BAPPEDA Bondowoso tersebut (Prawirosentono, 1999:27). Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan kinerja pegawai. Menurut Admosudirdjo (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal dan menyeluruh terhadap bawahan dengan memantau dan mengukur seluruh kegiatan yang sedang dijalankan dapat mencegah terjadinya penyimpangan pada setiap kegiatan dan dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi atau instansi harus mempunyai landasan yang kuat yaitu memiliki pegawai yang berbasis kompetensi, penempatan posisi jabatan pegawai berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2013:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu bidang tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan posisi jabatan yang diberikan, maka semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat memberikan hasil dan kontribusi yang baik dalam hal mencapai tujuan suatu organisasi.

Adapun faktor lain yang penting dalam meningkatkan kinerja

pegawai selain pengawasan dan kompetensi yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan indikator yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Nela Pima Rahmawati (2014:3) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatan ditempat kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik kurang baik menyebabkan pegawai tidak merasa nyaman dan betah di tempat kerjanya yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik bagi pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan keinginan organisasi.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan dibidang kegiatan Perencanaan Pembangunan dan Pertumbuhan ekonomi Daerah. BAPPEDA sebagai salah satu sub sistem kelembagaan Pemerintah Kota Bondowoso yang merupakan satuan organisasi di lingkungan Sekretariat Wali kota Bondowoso, yang memperhatikan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur yang memiliki kemampuan yang prima dan profesional. Oleh sebab itu sebagai aparatur Daerah kota Bondowoso BAPPEDA senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui tugas - tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia aparatur dalam pelayanan administrasi publik serta harapan

masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintah perlu mendapat respon yang signifikan (BAPPEDA Bondowoso).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah badan yang berfungsi membantu Bupati selaku Kepala Daerah dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya. Begitu pentingnya peranan badan ini dalam mengkoordinasikan masing-masing program pemerintah kabupaten antara Dinas-dinas di daerah. Sehingga menjadi suatu program dan rencana pemerintah kabupaten yang terarah dan terpadu.

Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan satuan organisasi BAPPEDA wajib melakukan pengawasan terhadap satuan organisasi dibawahnya, penyiapan rumusan kebijakan pengawasan intern, pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja melalui evaluasi, pemantuan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti masih ditemukan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai Kantor BAPPEDA Bondowoso, berikut ini adalah hasil pemeriksaan yang diperoleh dari data rekapitulasi absensi ketidakhadiran pegawai pada tahun 2017 di Kantor BAPPEDA Bondowoso dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Ketidakhadiran Pegawai Kantor BAPPEDA Bondowoso tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari efektif kerja	Sakit (S)	Izin (I)	Alpha (A)	Jumlah
1	Januari	55	20	1	2	10	13
2	Februari	55	20	1	2	-	3
3	Maret	55	20	2	3	1	6
4	April	55	21	2	4	3	9
5	Mei	55	20	1	12	4	17

6	Juni	55	22	2	1	5	8
7	Juli	55	16	5	7	2	14
8	Agustus	55	23	8	9	3	20
9	September	55	21	6	2	6	14
10	Oktober	55	21	6	5	6	17

Sumber: kantor BAPPEDA Bondowoso 2017

Berdasarkan dari data tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran pegawai dengan keterangan alpha yang paling tinggi yaitu pada bulan Januari, dilihat dari jumlah hari kerja efektif selama 20 hari, dan jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 10 orang. Sedangkan tingkat absensi yang paling rendah berdasarkan ketidakhadiran pegawai yaitu pada bulan Februari, dilihat jumlah hari kerja efektif selama 20 hari, dan tidak ada pegawai yang tidak hadir dengan keterangan alpha. Dengan demikian berdasarkan data absensi ketidakhadiran pegawai diatas, penulis menduga lemahnya pengawasan dari pimpinan organisasi kepada pegawainya.

Selain dari data absensi ketidakhadiran pegawai, data lainnya yang dapat menunjukkan kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yaitu data Tingkat Pendidikan Pegawai tahun 2017 pada Kantor BAPPEDA Bondowoso, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor BAPPEDA Bondowoso Tahun 2017 :

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	9
2	S1	15
3	DIII	7

4	SMA	24
	Total	55

Sumber : Kantor BAPPEDA Bondowoso, 2017

Berdasarkan pendidikan terakhir dan kemampuan yang dimiliki pegawai, masih ada pegawai yang tidak memiliki kompetensi cukup baik sesuai dengan jabatan yang ditempatinya. Hal tersebut dikarenakan organisasi belum secara optimal dalam mengelola kompetensi pegawai akibatnya kualitas pekerjaan sangat jauh dari sempurna dan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian, latar belakang pendidikan terakhir pegawai yang ditempatinya sesuai dengan jabatan yang diberikan tidak dapat dipungkiri merupakan syarat mutlak bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, selain itu organisasi harus mengelola kompetensi yang dimiliki pegawai secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi.

Selain pengawasan dan kompetensi yang menyebabkan kinerja pegawai masih rendah, indikator lingkungan kerja fisik di tempat kerja juga sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Eldaa Cintia (2011:139) lingkungan kerja fisik suatu instansi dikatakan baik ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya penerangan cahaya ditempat kerja yang terang tetapi tidak menyilaukan, sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik agar jalan masuk keluarnya udara lancar dapat membuat ruang kerja menjadi segar dan bersih sehingga para pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan dan membantu mempercepat pemulihan akibat lelah bekerja, tempat kerja bebas dari gangguan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien, selain itu bebas dari bau-bauan agar tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja, penataan ruang kerja yang baik serta ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja sudah memadai, dan juga kondisi lingkungan tempat kerja dalam keadaan

aman.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penelitian terdahulu yakni Wasilawati (2014) yang menyatakan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Madjir (2013) dengan hasil kompetensi, pelatihan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Cintia (2016) dengan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan mengacu pada penelitian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Bondowoso
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan diatas dapat tercapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan berbagai macam manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif yang bermanfaat dan memperluas serta menambah wawasan bidang akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia, berkaitan dengan pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi berupa sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan bagi instansi yang terkait Kantor BAPPEDA Bondowoso agar dapat melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi serta kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penerapan kebijakan aplikasi manajemen yang harus dilakukan Kantor BAPPEDA Bondowoso, agar menjadi instansi atau organisasi yang maju dengan adanya pengawasan yang efektif, kompetensi pegawai yang berkompeten dan berkualitas tinggi, serta lingkungan kerja fisik yang memadai dalam bekerja.

