

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur Negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan di perkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau di perbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*). Untuk itu setiap lembaga pemerintahan dituntut untuk dapat mendefinisikan visi, misi dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dengan adanya hal tersebut menimbulkan tuntutan atas perubahan internal birokrasi lembaga pemerintahan tersebut menuju terwujudnya pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, professional dan akuntable sesuai dengan prinsip *good government*.

Prinsip –prinsip *good government* tersebut memberikan pengaruh kuat dalam pemerintahan Indonesia salah satunya adalah menuntut adanya perubahan-perubahan dalam sistem pemerintahan. Disamping itu juga perlu adanya peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur yang mampu

mewujudkan perubahan dengan bercirikan professional, kompeten dan akuntable untuk dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien dengan menghormati hukum yang menimbulkan terciptanya partisipasi dan pemberdayaan. Pelaksanaan prinsip *good government* dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur adalah salah satu hal yang menjadi tujuan pembangunan nasional. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut sangat bergantung kepada kesempurnaan Aparatur Negara, dalam rangka peningkatan mutu Aparatur Pemerintahan Negara sebagai modal dasar pembangunan nasional tersebut, maka kinerja Sumber Daya Manusia senantiasa harus ditingkatkan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Cara mengoptimalkan keberhasilan tersebut sangat diperlukan komitmen penyelenggaraan Negara, meliputi kinerja pegawai yang merujuk pada tingkat keberhasilan atau prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang pegawai menjadi optimal jika didorong oleh kemampuan yang baik serta motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi pemerintah dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja pegawai

diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi kerja ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang dan sebagai tolak ukur serta *quality control* personalia dalam melakukan evaluasi keberhasilan kinerja pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di Kementerian Kesekretariatan Negara, melaksanakan penilaian prestasi kerja mengacu pada PP Nomer 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara dan Perka BKN No.1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seseorang Aparatur Sipil Negara dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu sasaran kerja pegawainya meliputi unsur: Kuantitas, Kualitas, Waktu, dan Biaya. Sedangkan perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang Aparatur Sipil Negara yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang meliputi unsur: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, dan Kepemimpinan. Berikut adalah pencapaian prestasi kerja pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM).

Tabel 1.1 Prestasi Kerja Biro Sumber Daya Manusia (SDM)

Nama Biro	Bobot Penilaian	Keterangan	Jumlah
Biro Sumber Daya Manusia (SDM)	>91	Sangat Baik	1
	76-90	Baik	25
	61-75	Cukup	9
	51-60	Kurang	0
	<50	Buruk	0
Total			35 Orang

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 1.1 diatas menerangkan bahwa untuk bobot penilaian >91 (sangat baik) dan 76-90 (baik) menerangkan bahwa sebanyak 26 pegawai tersebut sudah mencapai prestasi kerja sedangkan untuk bobot penilaian 61-75 (cukup), 51-60 (Kurang dan <50 (Buruk) menerangkan bahwa 9 pegawai tersebut belum mencapai prestasi kerja yang optimal.

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai ini adalah hal baru, setiap Aparatur Sipil Negara memiliki *Job Description* (kegiatan tugas jabatan) yang berbeda-beda, didalam setiap pencapaiannya tentu instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi instansi tersebut. Kompetensi merupakan kunci pencapaian kinerja perusahaan yang optimal. Pegawai yang memiliki potensi yang baik tentu akan sangat berkontribusi penting di dalam produktivitas dan kinerja dari perusahaan dan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik.

Kompetensi kerja merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Adapun kompetensi yang di teliti pada penelitian ini yaitu dari tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap pegawainya. Berikut tingkat pendidikan pegawai pada biro Sumber Daya Manusia (SDM).

Tabel 1.2 Komposisi Kerja Biro SDM Menurut Tingkat Pendidikan

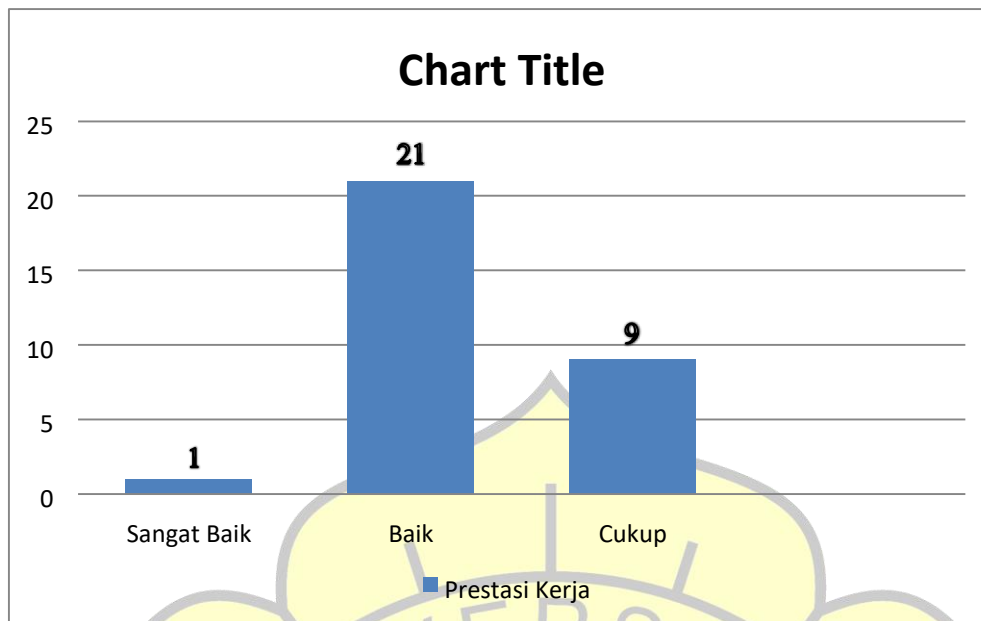
Nama Biro	Tingkat Pendidikan	Jumlah
Biro Sumber Daya Manusia (SDM)	SLTA	4 orang
	Perguruan Tinggi	31 orang
Total		35 Orang

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 1.2 diatas menjelaskan tingkat pendidikan pada biro Sumber Daya Manusia memiliki, lulusan SLTA terdapat 4 orang pegawai dan lulusan Perguruan Tinggi 31 orang dengan total keseluruhan pada biro Sumber Daya

Manusia adalah 35 orang. Data diatas penulis akan melihat apakah tingkat pendidikan yang sama serta tugas dan tanggung jawab yang sama akan menghasilkan prestasi kerja yang sama, penulis akan mengambil tingkat pendidikan pegawai dengan lulusan perguruan tinggi,

berikut datanya:



Gambar 1.1

Diagram Prestasi Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perguruan

Tinggi

Gambar 1.1 dari diagram diatas menjelaskan prestasi kerja pegawai di biro Sumber Daya Manusia dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi memiliki prestasi yang berbeda-beda yaitu dengan prestasi kerja sangat baik mendapatkan sekitar 1 orang, untuk prestasi kerja baik mendapatkan sekitar 21 orang, dan prestasi kerja dengan cukup mendapatkan 9 orang.

Suatu teori menyatakan menurut Hasbullah (2012:1) “Tingkat pendidikan seorang karyawan akan menentukan kinerja perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek”, sering di artikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan. Bobot kedewasaan ini akan terungkap dalam kematangannya dalam berpikir, berucap, berperilaku, dan membuat keputusan. Oleh karena itu pendidikan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan demi kelangsungan perusahaan.

Selain tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap pegawai juga akan diteliti oleh peneliti apa mungkin juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena didalam penilaian prestasi kerja yang mengacu pada PP Nomer 46 Tahun 2011 terdapat penilaian berupa keterampilan pegawai dan perilaku pegawai dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya, mengingat pentingnya tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap yang harus diperhatikan instansi dalam pencapaian prestasi kerja untuk meningkatkan produktifitas Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerjanya. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : “PERBEDAAN TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI KERJA YANG MENGACU PADA (PP NOMOR 46 TAHUN 2011 APARATUR SIPIL NEGARA) DI KEMENTRIAN KESEKRETARIATAN NEGARA”.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai akan bisa mengoptimalkan kinerjanya dan menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik.
2. Ketepatan dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai berdasarkan keterampilannya dapat mempengaruhi hasil prestasi kerjanya.
3. Pegawai yang memiliki sikap baik dapat mampu melaksanakan tugas dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.
4. Prestasi kerja pegawai harus selalu diperhatikan agar tercapainya tujuan perusahaan atau instansi tersebut.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara tepat. Berdasarkan masalah latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi oleh tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap pada Aparatur Sipil Negara.

1.2.3. Rumusan Masalah

Dalam latar belakang masalah dengan mempertimbangkan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah Apakah pegawai yang berprestasi dan pegawai yang tidak berprestasi dapat dilihat perbedaannya melalui tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap pegawai yang dimiliki ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap pegawai dapat menentukan tercapainya prestasi atau tidak tercapainya prestasi kerja pegawai ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dan pelatihan mengenai kompetensi tenaga kerja sebagai kunci pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu penelitian ini juga penulis harapkan dapat menjadi referensi pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang memiliki permasalahan yang sama atau ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berhubungan dengan apa yang harus ditingkatkan pegawai agar menjadi evaluasi dalam meningkatkan pencapaian prestasi kerja bagi Aparatur Sipil Negara dan juga mewujudkan visi-misi instansi.

