



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pokok dalam suatu organisasi. Fungsinya yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam bukunya Samsudin (2006:22) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Dalam buku lain dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2014:10).

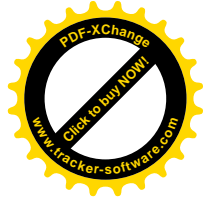
Berdasarkan penjelasan para ahli diatas maka manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi, baik buruknya pencapaian tujuan suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena manusia adalah penggerak dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu Instansi sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan Instansi, maka Instansi harus memberikan perhatian khusus pada pegawainya dan juga



sebaiknya Instansi selalu memandang pegawainya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena hubungan dengan pencapaian tujuan Instansi. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demikian halnya kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo sebagai Instansi milik pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengawasan interen pemerintah, tentunya tidak lepas dari peran pegawai yang memiliki kinerja tertentu. Pengawasan interen pemerintah yang dimaksud disini yakni pengawasan interen terhadap Akuntabilitas Keuangan Negara yang terbagi dalam beberapa bidang yaitu Sub Bagian Keuangan, Kepegawaian dan Umum, Tata Usaha, Akuntabilitas Pemerintah daerah (APD), Instansi Pemerintah Pusat (IPP), Program dan Pelaporan serta Pembinaan APIP (P3A), Akuntan Negara (AN), dan Investigasi yang mendukung tata kelolah pemerintahan yang baik dan bebas KKN. Pengawasan interen pemerintah harus menunjukkan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik pada Instansi.



Berdasarkan pengertian kinerja yang dijelaskan Mangkunegara (2013:67) di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dikarenakan kualitas dan kuantitas pegawai yang menjadi dimensi utama untuk mengukur kinerja pegawai.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, analisis jabatan, deskripsi pekerjaan/jabatan, motivasi kerja, disiplin kerja dan masih banyak faktor-faktor lainnya. Semua hal tersebut haruslah diperhatikan. Karena hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Deskripsi pekerjaan yang baik dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja yang tepat dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

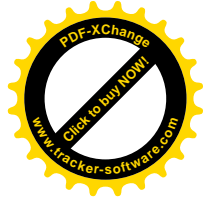
Menurut Simamora (2006:109) Deskripsi pekerjaan merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan/jabatan. Menurut (Rivai, 2009:116) Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014:33) Deskripsi pekerjaan adalah



informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

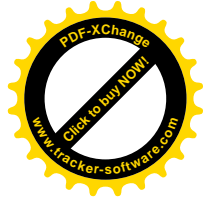
Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas maka deskripsi pekerjaan menentukan pekerjaan yang harus dilakukan pegawai selama bekerja. Pekerjaan yang dibebankan tersebut disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki pegawai, karena apabila tidak sesuai maka pegawai akan merasa beban kerja yang dirasakan besar tetapi apabila sesuai maka pegawai merasakan beban kerja yang diberikan oleh atasannya akan terasa ringan, sehingga tugas, kewajiban, tanggung jawab yang dibebankan pada masing-masing pegawai dapat dijalankan dengan baik, dengan begitu kinerja pegawai juga akan meningkat. Selain tidak sesuai dengan keahlian bisa saja jam kerja pegawai melebihi kemampuan yang dimilikinya karena dia harus mengerjakannya sendiri sedangkan pekerjaannya tersebut membutuhkan pegawai lebih dari 1 orang sehingga beban kerja yang dirasakan berat dan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan yang dihadapi di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo adalah sesuai dengan penetapan instansi untuk pencapaian presentase jabatan pegawai dengan syarat jabatan yang sesuai SOP pendidikan pegawai adalah minimal Strata 1/D4, tetapi dengan melihat jabatan pegawai untuk program pendidikan pegawai tahun 2015, masih adanya pegawai yang lulusan dari



SMA dan D3. Dimana dari jumlah 65 orang pegawai dengan melihat tingkat pendidikan pegawai yang lulusan dari S2 adalah 1,54%, lulusan S1 36,92%, lulusan D4 16,92%, lulusan D3 41,54% dan lulusan SMA 3,08%, sehingga syarat jabatan untuk tingkat pendidikan pegawai tahun 2015 yang tercapai sesuai SOP sekitar 55,38%. Disamping itu selain dari pencapaian syarat jabatan pegawai tidak sesuai SOP, ditemukan fenomena atau gejala lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo sebagai berikut: kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya selalu meninggalkan ruangan kerja sehingga kegiatan selalu terganggu, masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi disiplin waktu, misalnya datang ke kantor terlambat, pulang kantor lebih awal, datang terlambat setelah jam istirahat, dan pegawai tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung dan masih rendahnya beberapa pegawai sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya seperti masih ada para pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangandan Pembangunan Provinsi Gorontalo”**



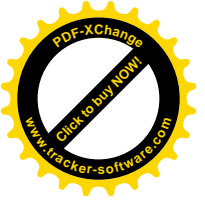
1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo adalah sebagai berikut:

1. Cenderung terdapat pegawai yang lulusan dari D3 dan SMA menempati jabatan yang strategis
2. Masih adanya pegawai yang tidak memperhatikan tingkat ketepatan waktu penyelesaian kerja
3. Masih adanya beberapa pegawai tidak mematuhi disiplin waktu, misalnya datang terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, datang terlambat setelah jam istirahat, dan pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
4. Masih ada para pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni “Seberapa besar Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo ?”



1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penyusunan skripsi ini yakni untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pimpinan Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo mengenai deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi pihak yang terkait dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.