

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah sebagai penyambung atau penghubung antara negara dengan masyarakat sebaiknya dapat melakukan pembaharuan agar kegiatan pemerintah dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lainnya di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang unggul di era globalisasi harus terus menerus mentransformasikan seluruh aspek manajemen internal organisasi agar selalu relevan dengan kondisi saat ini, mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas serta inovatif guna meningkatkan daya saing di tengah dunia yang terus berubah.

Organisasi adalah kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian-bagian (orang) dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, manusia merupakan unsur utama sehingga manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut. Tidak ada organisasi yang dapat berjalan tanpa sumber daya manusia, dari jenjang yang paling bawah sampai dengan jenjang yang paling tinggi. Organisasi hanya berfungsi jika manusia yang menghimpun dirinya saling berinteraksi dalam melaksanakan beban kerja organisasi tersebut. Kerjasama tersebut berlangsung secara berkesinambungan menjadi sebuah rangkaian kegiatan atau proses yang selalu menjadi lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya ditentukan oleh disiplin, kreatif, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi jika ia

dapat menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kreativitas, maupun etos kerja yang tinggi dalam mengerjakan setiap pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi, rotasi karyawan dan kinerja yang berkualitas tinggi.

Seseorang yang memiliki Efikasi Diri (*Self Efficacy*) tinggi akan mempunyai kemampuan diri yang lebih baik, mereka lebih dapat mempengaruhi situasi dan dapat mempergunakan keterampilan yang dimiliki dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa bila pegawai memiliki Efikasi Diri (*Self Efficacy*) yang tinggi maka pegawai tersebut mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan serta mampu mempergunakan keterampilan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja.

Keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap organisasi, dan kurang berpartisipasi serta kurang puas dengan pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Sedangkan

karyawan yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya, dan keterlibatan kerja berhubungan langsung dengan organisasi dalam menentukan kinerja serta adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting dalam kehidupan kerja dan mempunyai keyakinan kuat akan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga diperoleh kinerja yang optimal.

Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana dasar sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan Pembangunan Nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil harus mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-perundangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan, maka para Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang baik.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang desa, pembangunan daerah tertinggal dan ketransmigrasian dalam pemerintahan untuk membantu Presiden, dan menyelenggarakan fungsi : perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, pengembangan daerah tertentu, pembangunan daerah tertinggal, penyiapan, pembangunan permukiman, dan pengembangan kawasan transmigrasi.

Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Balitafpo Kemdes PDDT) sebagai organisasi yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan harus dapat melakukan perubahan

dengan meningkatkan profesional pegawai, lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja sehingga memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya menjadi tujuan setiap organisasi di lingkungan Balilatfo Kemdes PDTT. Sumber daya manusia di lingkungan Balilatfo Kemdes PDTT merupakan pendukung keberhasilan tujuan Kementerian, oleh karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah harus mampu menghadapi tantangan global di masa datang yang dapat menjangar, menganalisis dan memanfaatkan informasi serta memberikan respon yang tepat dan akurat. Hal ini dimaksudkan dapat mengurangi tingkat resiko dan memberikan peningkatan pelayanan yang sekaligus meningkatkan kinerja pada Balilatfo Kemdes PDTT.

Namun saat ini kinerja Balilatfo Kemdes PDTT belum optimal, karena masih terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan ketentuan, seperti di bawah ini :

1. Masih terdapat penempatan SDM yang tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan (sumber data kepegawaian tahun 2014).
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya melewati batas waktu yang telah ditetapkan dan juga masih terdapat kesalahan, seperti :
 - a. Keterlambatan dalam Penyusunan Laporan Bulanan yang seharusnya selesai/terbit pada tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan tetapi rata-rata melebihi tanggal tersebut (sumber data evaluasi dan pelaporan, tahun 2014).
 - b. Keterlambatan dalam melakukan rekonsiliasi antara Satuan Kerja dengan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (surat Plh. Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta VII).

- c. Keterlambatan mengisi realisasi capaian keluaran melalui aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Penganggaran (surat Direktur Jenderal Anggaran).
 - d. Kesalahan penulisan rekening pada Surat Perintah Membayar (SPM) yang digunakan sebagai dasar penulisan rekening pada Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) sehingga terjadi retur oleh bank penerima (surat Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta VII).
3. Kualitas hasil pekerjaan kurang maksimal yaitu pekerjaan yang lemah dalam sisi perencanaan sehingga sering terjadi revisi.

Tabel 1 : Daftar Revisi Petunjuk Operasional Kegiatan (POK)

No.	Tahun	Jumlah Revisi
1.	2012	4 – 9 kali
2.	2013	3 – 7 kali
3.	2014	4 – 7 kali
4.	2015	2 – 4 kali

Sumber : Daftar Revisi Tahun 2012, 2013, 2014 dan 2015

4. Peluang pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terbatas (surat edaran diklat analis jabatan tahun 2014), dikarenakan :
- a. Persyaratan yang ditentukan untuk mengikuti Diklat tidak terpenuhi sehingga pegawai tidak dapat mengikuti Diklat.
 - b. Kuota pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) belum dapat mengakomodir seluruh pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan, efikasi diri, keterlibatan kerja dan kinerja pada Balilatfo Kemdes PDTT. Untuk maksud tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja”**.

I.2 Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, dana dan tenaga agar penelitian lebih terfokus maka pembahasan pada penelitian ini dibatasi hanya pada variabel-variabel penelitian yang berhubungan dengan judul tersebut di atas yaitu : Karakteristik Pekerjaan, Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja dan Kinerja pada Balilatfo, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja?
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja?
5. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
- b. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.
- c. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja.
- d. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja.
- e. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan/atau pejabat pembina kepegawaian dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan Sumber

Daya Manusia khususnya tentang kinerja yang berpengaruh dengan karakteristik pekerjaan, efikasi diri dan keterlibatan kerja.

- b. Secara teori diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

