

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa datang menyebabkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*). Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan sumber daya lainnya.

Mengacu pada RPJMD Provinsi Lampung tahun 2010-2014, Visi Provinsi Lampung dalam jangka menengah adalah "*Lampung Unggul dan Berdaya Saing Berbasis Ekonomi Kerakyatan*" serta Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung (2010-2014) yaitu "*Aparatur Profesional dan Bermartabat*", maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang unggul untuk dapat mencapai visi yang telah ditentukan tersebut. Prestasi kerja merupakan pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh pegawai dengan menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini tentu diperlukan juga di dalam BKD Provinsi Lampung, sehingga untuk mencapai prestasi kerja ini pegawai perlu diberikan kebutuhan dan di fasilitasi dengan baik.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan instansi untuk mencapai visi dan misinya. Didalam kompetensi ada pengetahuan (*knowlegde*), keterampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku (*attitude*) yang terdapat dalam diri pribadi manusia. Kompetensi memiliki keterkaitan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang merupakan wacana yang sedang berkembang, ketika instansi dihadapkan pada berbagai tantangan dan

persaingan yang semakin tajam. Dengan menggunakan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang efektif seperti peningkatan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, maka akan diperoleh keberhasilan di dalam instansi pemerintah.

Dari survey awal yang dilakukan di BKD Provinsi Lampung, dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai di kantor tersebut masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan waktu yang terlalu panjang dari yang ditentukan yang menyebabkan mutu pekerjaan semakin menurun. Pelaksanaan pegawai BKP Provinsi Lampung dalam rangka memberikan pelayanan internal administrasi sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.

Contoh nyata permasalahan yang timbul di dalam perencanaan dan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung 2015-2019, salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah masalah peningkatan koordinasi internal. Dalam perencanaan Renstra tersebut dibutuhkan kemantapan koordinasi dalam pelaksanaan, pemantauan, sinkronisasi, dan evaluasi saat pelaksanaan operasionalnya. Kerjasama yang masih minim antar bidang menyebabkan pelayanan yang diberikan menjadi terhambat.

Permasalahan lain yang harus dihadapi adalah masalah peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mulai Januari 2014 ini serta peraturan-peraturan lain yang mengikutinya.

Dalam kenyataannya para pegawai yang bekerja di BKD Provinsi Lampung berperan dalam memberikan dan melaksanakan diklat untuk pegawai dari instansi lain, tetapi untuk mereka secara pribadi belum ada kegiatan diklat yang dilaksanakan dalam upaya peningkatan kompetensi. Kompetensi menjadi perhatian yang utama terutama dalam aspek E 3. Pertama; pemberdayaan (*empower*) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan

keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. Kedua; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan pegawai BKD Provinsi Lampung untuk berpikir maju, dinamis, kreatif, tanggungjawab dan mengarah kepada tercapainya kepuasan kerja yang akan menghasilkan peningkatan pada kinerja organisasi.

**Tabel 1. Persentase Absensi Pegawai BKD
Provinsi Lampung Bulan Jan-Okt 2014**

No	Bulan	Persentase
1	Januari	93%
2	Februari	91%
3	Maret	90%
4	April	91%
5	Mei	90%
6	Juni	90%
7	Juli	89%
8	Agustus	89%
9	September	88%
10	Oktober	87%

Sumber: Sekretariat (November 2014)

Berdasarkan tabel diatas yang memuat data absensi karyawan staf pada Januari 2014 s/d Oktober 2014, ditemukan masih ada pegawai BKD Provinsi Lampung yang terlambat hadir tanpa keterangan yang jelas, padahal fasilitas mobil jemputan telah disediakan. Tingkat absensi pegawai yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan rutin yang ada. Tingkat absen keterlambatan kerja dapat disebabkan oleh adanya hal - hal yang belum sesuai dengan keinginan pegawai. Salah satu kemungkinan dikarenakan oleh sistem kompensasi yang ada masih belum dapat memuaskan pegawai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pegawai adalah merupakan hak sekaligus merupakan kewajiban instansi. Keragaman pemenuhan

jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi yang lainnya.

Berkaitan dengan kompensasi, para pegawai BKD Provinsi Lampung saat ini masih banyak yang berstatus honorer dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menjadi pegawai tetap, sehingga gaji yang mereka terima dipandang masih jauh dari kecukupan, hal ini mengakibatkan pegawai di instansi BKD Provinsi Lampung kurang puas dengan apa yang dihasilkannya selama bekerja. Ketidakpuasan dalam hal kompensasi ini akhirnya akan memacu praktik korupsi di kalangan pegawai BKD Provinsi Lampung. Hal tersebut bertentangan dengan salah satu strategi dan arah kebijakannya yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil negara.

Selain itu belum diberlakukannya insentif untuk pegawai BKD Provinsi Lampung juga memacu rendahnya prestasi kerja yang menyebabkan pelayanan dari segi penyelenggaraan administrasi yang juga masih kurang baik, yang terlihat dari masih sering terjadi surat yang hilang, padahal surat tersebut dibutuhkan untuk arsip dinas.

Berdasarkan kondisi per Desember 2014 diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai BKD Provinsi Lampung rata-rata adalah sarjana. Kondisi sumber daya manusia yang demikian, dapat diasumsikan sementara bahwa pegawai yang ada di BKD Provinsi Lampung memiliki kompetensi yang cukup baik dikarenakan pendidikan yang dimiliki pegawai cukup untuk menunjang kinerja pada instansi tersebut. Tetapi faktanya kondisi fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKD Provinsi Lampung masih jauh dari harapan, mesin ketik, rak kayu, *filling* besi dan beberapa kursi dalam kondisi rusak berat. Hal tersebut menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif sehingga menyebabkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga akan menurun.

Semua permasalahan yang terungkap tersebut dinyatakan pegawai yang menjadi responden, disebabkan karena keterlambatan kedatangan ke kantor, sehingga menyebabkan waktu kerja setiap pegawai menjadi berkurang. Di lain pihak dari segi pegawai sendiri masih terdapat beberapa pegawai yang

mengharapkan sumber pendapatan lainnya dikarenakan pendapatan yang mereka peroleh masih relatif kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, selain itu pegawai sendiri kurang mempunyai motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Kepada Prestasi Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.**

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

- a. Tidak adanya diklat yang diberikan kepada pegawai BKD Provinsi Lampung sehingga kompetensi yang dimiliki masih rendah dan belum merata.
- b. Koordinasi internal yang masih sering terjadi kesalahan sehingga kerjasama tim menjadi rendah dan pelayanan yang diberikan menjadi terhambat.
- c. Belum adanya pemberian kompensasi berupa insentif, menyebabkan motivasi untuk bekerja sangat kecil.
- d. Kepuasan kerja yang kurang menyebabkan menurunnya prestasi kerja.
- e. Presentase kehadiran para pegawainya semakin menurun, sehingga menjadi kurang disiplin.
- f. Belum lengkapnya fasilitas yang diberikan sehingga kinerja dari para pegawainya menurun.

Namun mengingat terbatasnya kemampuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada tiga hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yaitu kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja.

I.3 Perumusan Masalah

Seperti yang diuraikan dalam latar belakang penelitian diatas, dan adanya pembatasan dalam penelitian ini, maka masalah-masalah dalam penelitian ini

dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- b. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- c. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- d. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap prestasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- e. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

I.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Menambah sumber informasi dan sumber pengetahuan kepada Almamater dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta untuk mengadakan Penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

- 1) Sebagai bahan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam upaya pembinaan dan pengembangan pegawai khususnya dalam hal meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Sebagai wadah penulis untuk dapat mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh dari Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.