

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi akan dapat hidup dan berkembang karena adanya pegawai yang menggerakkannya. Manusia inilah yang akan menjadi aktor suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, setiap pegawai harus memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja baik, (Gibson, et al, 1995:364).

Menurut Luthans (2012:249) komitmen organisasi adalah perbuatan yang menggambarkan kepercayaan karyawan dan tingkah laku dimana karyawan memperlihatkan perhatian terhadap organisasi agar berhasil dan maju. Peran pegawai yang terlibat di dalamnya mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena semakin tinggi komitmen yang baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan membaik, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi sehingga seseorang yang mempunyai niat tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik-baiknya atau bekerja keras demi kepentingan organisasi, dan mempercayai dan menjalankan nilai-nilai organisasi (Steers dan Porter :2004)

Kompetensi berkaitan dengan peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan sehingga berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada kompetensi. Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika (Mitrani, Palziel and Fitt, 1992) tahun 1960 menjadi titik kebangkitan kompetensi. Apakah yang dimaksud dengan Kompetensi? ,menurut Spencer and Spencer, (1993 : 9) Kompetensi adalah sebagai karakter yang membuat seseorang dan berkaitan dengan tingkat efektifnya seorang individu dalam bekerja. Ruky (2003) selanjutnya mengatakan bahwa hasil yang memuaskan dan menghasilkan penghargaan bergantung

pada kompetensi yang baik. Hasil penelitian McClelland, D.C. (1998) menunjukkan bahwa kompetensi berhasil memprediksi kinerja atau prestasi kerja individu dalam pekerjaan.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan bahwa suatu perbuatan yang dilakukan atau tidak yang mempengaruhi banyaknya kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, absen kehadiran dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipandang memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan kerja. Dalam penelitian Rusdarti (2009) ditemukan bahwa keberhasilan suatu pekerjaan tergantung pada efektivitas kinerja seseorang. Karyawan akan dihargai dan dipercaya anggotanya atas hasil kinerja efektif. Pada gilirannya dari hasil kinerja yang efektif, SDM karyawannya maka akan dapat mendapat penghargaan dari para anggotanya yang berupa kepercayaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal maka segenap elemen yang ada di pemerintah, baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus memaksimalkan potensi dan sumber daya yang ada. Semua yang dilakukan oleh pemerintah harus dilakukan secara efektif dan efisien serta menerapkan *good governance* dalam pemerintahan.

Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pemerintah juga harus diikuti oleh pengukuran kinerja yang akurat. Hal itu ditunjukkan dengan adanya Instruksi Presiden nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP). Berdasarkan peraturan tersebut Instansi – instansi pemerintah wajib melaporkan kinerja untuk kemudian dilakukan evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dalam manajemen pegawainya juga berpedoman terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 Tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut mulai dilaksanakan pada tahun 2015 sampai dengan sekarang. Berdasarkan peraturan tersebut manajemen kepegawaian yang dilaksanakan melakukan klasifikasi pegawai berdasarkan kelas jabatan pegawai yang

ditentukan salah satunya didasari oleh tingkat kesulitan pekerjaan, resiko pekerjaan dan kebutuhan teknis pekerjaan.

Pola manajemen kepegawaian tersebut diatas, yakni penentuan pangkat dan golongan pegawai, kemudian penentuan kelas jabatan pegawai adalah hal yang menentukan status kepegawaian ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Seharusnya, status kepegawaian yang tinggi diikuti dengan kinerja pegawai yang tinggi. Akan tetapi pada praktek yang terjadi masih terdapat status kepegawaian yang tinggi akan tetapi kinerja yang dihasilkan rendah, atau sebaliknya kinerja yang dihasilkan tinggi akan tetapi status kepegawaian yang dimiliki tergolong rendah atau tidak sesuai.

Dengan total pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan adalah sebanyak 250 personil. Yang terdiri dari 100 orang pegawai ASN dan 150 berasal dari pegawai Non ASN. Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretariat Daerah Kab. Pasuruan memiliki sumber daya manusia dengan jumlah 250 pegawai yang prosentase 40% adalah dari ASN (Aparatur Sipil Negara), 60% adalah dari Non ASN.

Sebagai tenaga profesional, pegawai baik ASN maupun Non ASN memiliki beban kerja yang sama. Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengacu pada aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Dari segi kesejahteraan, status antara pegawai ASN dengan non ASN jauh berbeda. Hal ini dapat dilihat dari besaran gaji bulanan ASN lebih besar dibandingkan Non-ASN. Namun dari segi kualitas, kedisiplinan dan kompetensi kerja seringkali pegawai non ASN lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berstatus ASN.

Pelaksanaan reformasi birokrasi untuk melayani masyarakat menjadi harus diimbangi dengan kesejahteraan pegawai yang menjadi tanggung jawab pemerintah. Gaji, tunjangan dan jaminan hari tua menjadi aspek pendukung untuk meningkatkan tingkat kemakmuran pegawai. Tetapi kualitas aparatur sipil negara (ASN) saat ini masih jauh dari yang diharapkan. Semangat kerja yang masih rendah dan skill individu yang masih beragam juga berpengaruh. Hampir 50% pengangkatan ASN didominasi berasal dari pegawai honorer. Pengelolaan sumber daya menjadi tidak maksimal karena rendahnya keahlian ASN. Dari data yang kami peroleh tidak banyak ASN yang

berpendidikan S2 dan S3. Pada akhirnya banyak OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang mempekerjakan tenaga Non ASN dengan menempatkan kriteria yang bermacam-macam dan dengan jenjang pendidikan yang dibutuhkan oleh organisasi itu sendiri.

Secara struktural pegawai Non ASN diposisikan ke dalam derajat lebih rendah dibandingkan pegawai ASN. Oleh karena itu, di berbagai daerah sangat terasa munculnya diferensiasi atau perbedaan antara pegawai ASN dan pegawai non ASN. Status pegawai yang bukan ASN ada dua kategori dengan beragam persoalan khususnya terkait kesejahteraan Secara kategoris, “pegawai non ASN” mencakup pegawai honorer daerah dan pegawai tenaga kontrak.

Dengan adanya perbedaan status kepegawaian tersebut dan perbedaan kompetensi yang diterima oleh pegawai ASN dan pegawai Non ASN penulis bermaksud melakukan penelitian tentang masalah di atas dalam tesis yang berjudul

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STATUS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL KONTROL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN?
3. Apakah ada perbedaan temuan diantara status pegawai ASN maupun Non ASN?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan penelitian dengan menganalisis pengaruh antar variabel berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai ASN dan Non ASN.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai ASN dan Non ASN.
3. Untuk mengetahui profil kinerja pegawai diantara status pegawai pegawai ASN dan Non ASN.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, sebagai bahan masukan agar dapat menganalisis komitmen organisasi dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan status pegawai sebagai variabel kontrol sehingga dapat dirumuskan dalam kebijakan manajemen pegawai.
2. Bagi peneliti, dapat digunakan sebagai media untuk memperoleh pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan langsung teori di perkuliahan pada pragmatis di lapangan.
3. Bagi akademis, dapat memberikan kontribusi akademis dalam perkembangan sumberdaya manusia, terutama mengkaji tentang komitmen organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja. Juga dapat dijadikan perhatian bagi para pegawai untuk selalu mengembangkan dirinya agar menjadi pegawai yang berdedikasi, serta mempunyai etos kerja yang tinggi.