

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Reformasi birokrasi publik mengharapkan terjadinya perubahan paradigma pelayanan sektor publik berdasarkan efisiensi, responsif, kejujuran, keadilan, dan keterbukaan (Niode, 2012). Dalam era reformasi birokrasi yang semakin menantang, kinerja yang dimiliki pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai (Riyadi, 2011). Pemerintah tengah bekerja keras melakukan penataan terhadap Aparatur Sipil Negara. Banyaknya pegawai di bidang administratif dianggap menjadi penyebab lemahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Para PNS juga dianggap kalah dengan pegawai swasta lantaran tidak adanya beban dan target yang ditetapkan (Sugianto, 2017). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya manusia (Kusuma, 2013).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang beroperasinya suatu organisasi atau instansi, karena SDM merupakan penggerak dalam organisasi yang berperan aktif mencapai tujuan yang ditetapkan (Rohman & Mandayanti, 2012). Menurut suatu organisasi dikatakan berhasil jika SDM nya dapat menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika ini memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien untuk menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan (Juliningrum & Sudiro, 2011). Selain itu lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kerja SDM, karena lingkungan yang memuaskan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai (Potu, 2013).

Kinerja pegawai menurut Murty & Hudiwinarsih (2012) dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi, motivasi, dan komitmen dari pegawai itu sendiri. Selain itu kedisiplinan juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, karena disiplin merupakan aturan-aturan yang harus dijalankan dan harus ditaati baik oleh atasan maupun bawahan (Liana & Irawati, 2014). Pegawai akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Prabasari & Netra (2013)

motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang baik dan efektif bagi semua pegawai karena dengan motivasi kerja yang semakin meningkat disiplin kerja juga diharapkan semakin baik. Pemberian motivasi bagi pegawai merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam kehidupan berorganisasi, selain motivasi dan komunikasi sebuah organisasi juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan organisasi (Lawasi & Triatmanto, 2017). Pengukuran kinerja hendaknya diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dikarenakan keterampilan dan kompetensi masing-masing individu berbeda-beda, ada yang keterampilan teknisnya lebih unggul daripada rekan sekerjanya, dalam hal lain keterampilan di bidang konseptual lemah. Pengelolaan kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan keefektifan perusahaan secara keseluruhan (Indayati, Thoyib, & Rofiaty, 2012). Peneliti terdahulu yang mengkaji kinerja Aparatur Sipil Negara adalah (Rizaldy, 2013). Dalam penelitiannya, ia mengungkapkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Penelitian lain dilakukan oleh Achmad, Umar, & Budiman (2018), mereka mengungkapkan bahwa motivasi, disiplin, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takar. Penelitian terkait kinerja pegawai juga disampaikan oleh Arifin (2017) yang mendukung bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun disiplin berpengaruh negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Haidir (2013) pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Daerah (BPMPD) Provinsi Sulawesi Tengah menyimpulkan bahwa indikator kualitas layanan, responsibilitas dan responsivitas serta akuntabilitas sudah berada pada katagori cukup baik, namun produktivitas belum maksimal disebabkan faktor SDM dan kedisiplinan pegawai yang kurang. Dalam penelitiannya juga diuraikan faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi Kinerja pegawai BPMPD Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, peneliti ingin melakukan kajian tentang kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini senada dengan yang dilakukan Haidir (2013) tetapi bedanya, pada kajian ini peneliti ingin mengungkap indikator lain dan upaya-upaya apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja seperti pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menghambat dan mendukung kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori lebih lanjut.