

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting untuk kemajuan perusahaan/organisasi. Peranan manusia didalam suatu organisasi mempunyai peran yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap organisasi di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik nantinya akan sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Berhasil tidaknya tujuan organisasi pasti ditentukan oleh peran manusia. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu organisasi dalam menentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam sebuah lembaga pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah layanan publik. Berdasarkan UU No.23/2014 tentang pemerintah daerah, lembaga pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur lembaga pemerintah daerah yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Selain itu juga bertugas dalam memberikan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat seperti melakukan rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok administrasi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi legislasi serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dalam mendukung tugas dan fungsi tersebut, kinerja lembaga bergantung pada kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Malthis (2006) kinerja dapat diartikan pencapaian sebuah tugas, dimana karyawan dalam bekerja sesuai dengan program kerja organisasi. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga dapat memberikan kinerja yang baik, maka perusahaan perlu mengetahui perbedaan karakter individu pegawainya untuk memudahkan penentuan tugas-tugas yang sesuai.

Berdasarkan pernyataan Kopelman (2015) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Menurut Ivancevich (2008) karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Karakteristik individu menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka harus diimbangi juga dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai.

Menurut Stoner (2011) karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya, dengan disertai tanggung jawab.

Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Jombang, alasan memilih tempat ini karena ingin mengetahui secara jelas bagaimana kinerja Sekretariat DPRD Jombang sebagai lembaga yang mendukung fungsi DPRD. Perbedaan Sekretariat DPRD Jombang dengan Sekwan di tempat lain, adalah dari jumlah komposisi pegawai, dan kinerjanya. Berdasarkan capaian kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang selama tahun 2018 dan 2019,

dilihat dari kuantitas hasil kerja pegawai masih rendah dibuktikan masih adanya program yang belum mencapai target yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1

Capaian Kinerja Sekretariat DPRD

No	Program/Kegiatan	2018 Realisasi	2019 Realisasi	Target
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	80%	81%	100 %
2	Program fasilitasi perumusan produk hukum DPRD	70%	75%	100%
3	Program pelayanan administrasi Perkantoran	85%	87%	100%
4	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	90%	90%	100%
5	Program peningkatan disiplin aparatur	88%	83%	100%
6	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	70%	70%	100%
7	Program perencanaan strategis serta keuangan SKPD	65%	65%	100 %

Sumber : Sekretariat DPRD Jombang

Tabel 1. 2

Penilaian Realisasi Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \geq$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber : Sekretariat DPRD Jombang

Dari tabel yang disajikan dapat dilihat perbandingan antara target capaian kinerja dan realisasi program sekretariat dalam 2 tahun terakhir. Pada program perencanaan strategis serta keuangan SKPD realisasinya masih jauh dari target yang diharapkan. Menurut ibu Aini pegawai bagian keuangan karena terbatasnya SDM aparatur dari sisi kualitas serta kurangnya pemahaman aturan dan kebijakan baru yang terus berganti dalam penyusunan rencana kerja.

Efisiensi dalam melaksanakan tugas sangat penting dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dalam hal pelayanan terhadap DPRD untuk melakukan tugas dan fungsinya.

Diduga faktor faktor penyebab rendahnya kinerja pegawai sekretariat DPRD adalah karakteristik individu. Dari penelitian ini karakteristik individu ditinjau dari indikator kemampuan. Dalam hal ini kemampuan pegawai masih kurang baik dalam penyelesaian tugas dapat dilihat pada masing masing bagian fungsional sekretariat, seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3

Penyelesaian Tugas Bagian Fungsional

No	Bagian Fungsional	Tingkat Penyelesaian Tugas
1	Umum	60%
2	Keuangan	60%
3	Persidangan	75%
4	Perundang-undangan	85%

Sumber : Sekretariat DPRD Jombang

Kriteria Penilaian:

1. 91-100 = sangat baik
2. 76-90 = baik
3. 61-75 = cukup
4. 51-60 = kurang
5. ≤ 50 = buruk

Dapat dilihat bahwa tingkat penyelesaian tugas pada bagian umum dan keuangan hanya 60%. Hal ini dapat dikatakan bahwa penyelesaian tugas yang diberikan kepada pegawai bagian umum dan keuangan kurang baik. Dilihat dari sikap beberapa pegawai kurang disiplin saat menggunakan jam istirahat yang diberikan. Masih ada pegawai yang tidak langsung kembali saat jam istirahat selesai, sehingga minat pegawai tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya juga kurang.

Selain itu faktor rendahnya kinerja pegawai juga diduga dari karakteristik pekerjaan. Berdasarkan identitas tugas yang diberikan pada masing masing bagian, beban tugas yang diberikan menurut pegawai bagian umum merasa beban tugasnya lebih banyak daripada bagian lain karena hal ini kemampuan mengerjakan tugas dari bagian umum juga kurang baik dibandingkan bagian lain karena memiliki tugas yang sangat penting terkait kepegawaian misalnya penyusunan program dan evaluasi, pengadministrasian sehingga terkadang kendala dalam pelaksanaan tugasnya juga lebih banyak. Instansi ini memiliki kompleksitas tugas yang cukup banyak, sehingga pegawai dituntut memiliki ketrampilan yang mendukung sesuai bagiannya masing masing, pertama pegawai memiliki tupoksi dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan mulai dari perencanaan, penganggaran, hingga pertanggungjawabannya. Kedua pegawai bekerja untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dalam melayani aspirasi masyarakat. Didukung dari hasil penelitian Andra Muhammad (2017) bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN JOMBANG” (Studi Pada Pegawai ASN)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Jombang ?
- b. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Jombang
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dengan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi penelitian terkait karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.