

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan globalisasi, organisasi harus dapat lebih memaksimalkan kinerja pegawai. Karena di era globalisasi, organisasi Indonesia masih menghadapi persaingan yang sangat ketat, sehingga organisasi masih perlu meningkatkan sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan yang ketat ini. Sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Peran dari kinerja seorang pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai juga harus mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan tuntas, agar tujuan organisasi selanjutnya tercapai secara konsisten.

Untuk mengetahui hal tersebut, penulis melakukan penelitian terhadap semua pegawai yang ada di kantor Kecamatan Seberuang sebagai salah satu organisasi yang berkerja melayani masyarakat. Penulis memilih kantor tersebut karena penulis menemukan fenomena berdasarkan data dan observasi langsung. Berdasarkan fenomena dari data Kecamatan Seberuang tahun 2022 yang peneliti dapatkan menerangkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki kurang memadai dan Kecamatan Seberuang tercatat sebagai Kecamatan dengan miskin penduduk serta pendidikan rendah. Berdasarkan observasi langsung yang peneliti lakukan, terlihat kurangnya *skill* pegawai dalam menggunakan prasarana yang ada sehingga hasil kerja dalam pelayanan masyarakat masih belum efektif. Akibatnya, pegawai lalai dalam bekerja dan pekerjaan banyak yang tertunda, contohnya dalam hal surat menyurat yang lambat untuk diselesaikan. Kurangnya *skill* penggunaan sarana dan prasarana ini juga diakibatkan oleh tingkat pendidikan dan pelatihan para pegawai yang ada di kantor Kecamatan Seberuang belum merata, karena tingkat pendidikan pegawai Seberuang tercatat paling banyak ada pada tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) dan belum semua mendapatkan pelatihan sebagai pendukung pekerjaan pegawai. Berikutnya, kurangnya kerjasama antara atasan dan bawahan dimana untuk

menciptakan harmonisasi untuk kepentingan bersama tak sesuai dengan apa yang tertuang pada visi dan misi yang sudah ditetapkan. Jadi, munculah beberapa pegawai terus menunda pekerjaan, memilih untuk menyelesaikan pekerjaan lain seperti menjalankan bisnis di jam kerja yang mungkin menghasilkan hasil yang lebih banyak dari hasil kerja yang didapatkan di kantor Kecamatan Seberuang, sehingga pegawai kurang saling memberikan dukungan, acuh tak acuh terhadap satu sama lain, dan lebih mementingkan urusan lain dari pada menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dari permasalahan diatas lembaga pemerintah secara khusus pada kantor Kecamatan Seberuang sangat bergantung pada produktivitas pegawai. Organisasi pemerintah harus memiliki kapasitas untuk menggunakan sumber daya manusia dalam manajemen. Oleh karena itu, organisasi pemerintah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan cakap sehingga pemerintah harus siap beradaptasi dan memperkuat diri untuk bersaing, untuk menjawab semua tantangan di masa depan. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil dari bekerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengamatan, pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu sudah berusaha melayani dengan baik terhadap masyarakat sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas. Pentingnya melayani dengan baik adalah bentuk dedikasi pegawai pada masyarakat sebagai sarana penghubung antara masyarakat di kecamatan dengan pemerintah kabupaten. Saat ini pegawai negeri sipil yang ada pada kantor kecamatan Seberuang berjumlah sebanyak 201 orang. Berikut ini tabel 1.1 mengenai jumlah pegawai di Kecamatan Seberuang:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada
Kantor Kecamatan Seberuang

Jenis Kelamin	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV	Jumlah
Laki-Laki	5	35	54	39	133
Perempuan	2	30	29	7	68
Jumlah	7	65	83	46	201

Sumber: Kantor Kecamatan Seberuang (2022)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir. Pengalaman kerja menunjukkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Tentu saja lebih mudah bagi seseorang yang memiliki pengalaman kerja untuk memahami tugas-tugas serupa dari pada bagi seseorang yang tidak memiliki pengalaman kerja. Menurut Leatemia (2018) mengatakan bahwa keterampilan seorang pegawai diperoleh dari pendidikan dan pengalaman kerja. Semakin lama mereka bekerja, semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Pengalaman kerja adalah semua pelajaran yang diterima seseorang dari peristiwa yang terjadi selama hidupnya, Siagian (2014). Berikut ini tabel 1.2 mengenai data masa kerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu:

Tabel 1.2
Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seberuang

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1-7 Tahun	34
2	8-14 Tahun	43
3	15-21 Tahun	36
4	22-28 Tahun	48
5	29-35 Tahun	31
Jumlah		201

Sumber : Kantor Kecamatan Seberuang Tahun (2022)

Faktor berikutnya adalah pendidikan dan pelatihan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan merupakan amanat undang-undang dimana tertulis dalam undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 31 ayat 1 disebutkan bahwa “Untuk mewujudkan daya guna dan hasil guna yang sebenarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”. Berikut ini tabel 1.3 mengenai data pelatihan yang pernah diikuti pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang kabupaten Kapuas Hulu:

Tabel 1.3
Data Pelatihan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seberuang

No	Nama Pelatihan
1	DIKLAT PIM
2	ADUM
3	Bimbingan Teknologi (Bimtek)

Sumber : Kantor Kecamatan Seberuang Tahun (2022)

Berdasarkan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil pada dasarnya untuk meningkatkan profesionalisme yang mengarah kepada keberhasilan tugas secara efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pembinaan terhadap pegawai negeri sipil untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mengikuti perkembangan, perubahan sistem dan teknologi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Berikut ini tabel 1.4 mengenai data tingkat pendidikan pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu:

Tabel 1.4
Data Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seberuang

No	Tingkat Pendidikan
1	S-2
2	S-1
3	D-III
4	SMA

Sumber : Kantor Kecamatan Seberuang Tahun 2022

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan naiknya posisi seseorang dalam suatu organisasi sepanjang jalur karir tertentu dalam organisasi tersebut. Dalam pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil sudah jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 yang telah mengatur bahwa Pola Karir Pegawai Negeri sipil adalah Pola Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, kompetensi, pendidikan dan pelatihan jabatan serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan

tertentu sampai dengan pensiun, Yusniar (2019). Berikut ini tabel 1.5 data jabatan pegawai yang ada di kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu:

Tabel 1.5
Data Jabatan Pegawai Pada Kecamatan Seberuang

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Kepala Sub Bagian/Seksi	6
4	Penata Laporan	96
5	Pengelolaan	97
Jumlah		201

Sumber : Kantor Kecamatan Seberuang Tahun 2022

Penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja pegawai baik atau tidak dilihat dari tingkat pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir yang sudah dimiliki. Studi sebelumnya yang meneliti hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial signifikan terhadap kinerja pegawai, Sartika (2015). Studi sebelumnya yang meneliti hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Dehotman (2021). Studi lain meneliti hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, Mulyani (2019).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor Kecamatan Seberuang yang telah peneliti kemukakan, maka peneliti ingin meneliti permasalahan ini mengenai pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu sudah berusaha melayani dengan baik terhadap masyarakat sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu sangat di pengaruhi oleh pengalaman kerja karena untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sangat didukung oleh pengalaman kerja yang lebih banyak maka akan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Pendidikan dan pelatihan pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu yang sudah dilakukan dan diikuti dapat membentuk kemampuan pegawai untuk mengembangkan kualitas pelayanan dan mendapatkan kinerja yang baik. Dengan mengikuti Pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan dapat menunaikan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Pengembangan Karir pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu harus memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya tanpa terpaku dengan jabatan dalam organisasi. Umumnya seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab tertentu karena tugas itu melekat atau sesuai jabatannya. Dengan demikian tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan oleh para pegawai di kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu haruslah mampu menjalankan tugasnya tanpa terikat dengan jabatannya.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu ?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Studi ini diharapkan sanggup berkontribusi untuk pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif kinerja pegawai yang terikat pada aspek pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir.

1.4.2 Kontribusi Praktis

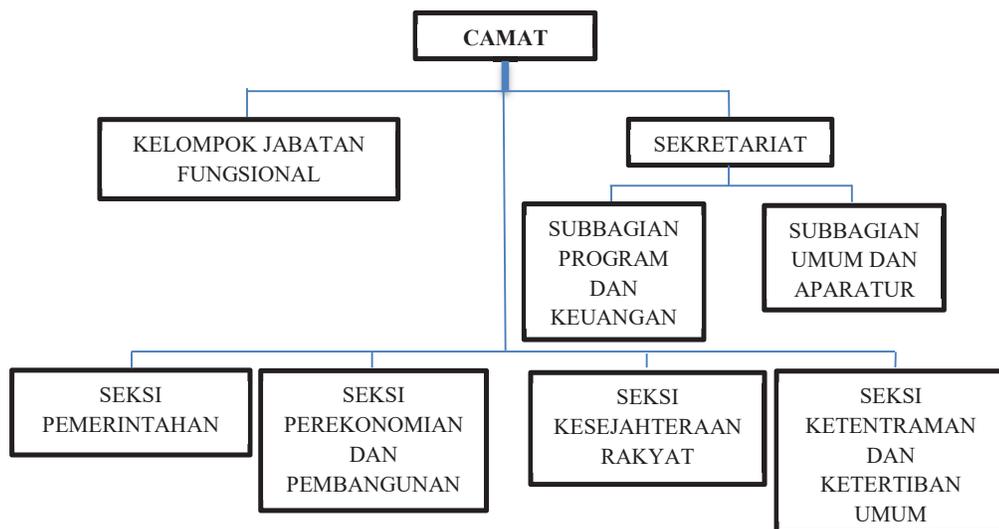
Riset ini diharapkan bisa memberi tambahan informasi untuk pihak pegawai serta pemerintah Kecamatan Seberuang untuk mengetahui dan meningkatkan bagian dari mutu pegawai dalam melayani masyarakat.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Kecamatan Seberuang merupakan pemekaran atau bagian dari Kecamatan Semitau (eks Kewedanaan Semitau) yang dibentuk sejak pada Tahun 1966. Kecamatan Seberuang pada awalnya terdiri atas 39 Desa. Selanjutnya pada tahun 1988 berdasarkan undang-undang Nomor 5 Tahun 1979 serta Surat Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Tahun 1988 terjadi *re grouping* desa dari 39 menjadi 7 Desa Pengembangan dengan 39 Dusun atau sebuah organisasi untuk melayani masyarakat. Kantor Kecamatan Seberuang juga memiliki visi dan misi. Visi dari Kantor Kecamatan Seberuang ini adalah terwujudnya pelayanan yang prima, transparan dan memikat hati di Kecamatan Seberuang. Misi dari Kantor Kecamatan Seberuang: Meningkatkan kualitas pegawai Kecamatan Seberuang yang siap dalam segala hal pelayanan, ramah dan bedisiplin tinggi; Menerapkan

proses pelayanan yang efektif, efisien, dan transparan untuk mencapai hasil yang lebih berkualitas; Menggunakan fasilitas kerja yang tepat guna untuk tercapainya kualitas pelayanan yang optimal; Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, instansi dan masyarakat; Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman untuk kepuasan semua pihak.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 37 tahun 2001 dan Keputusan Bupati Nomor 2 Tahun 2003 tentang struktur organisasi dan tata kerja Kecamatan di Kabupaten Kapuas Hulu, struktur organisasi Pemerintahan Kecamatan terdiri atas: Camat, Sekretariat, Seksi-seksi, Kelompok jabatan Fungsional. Berikut ini struktur organisasi Kecamatan Seberuang:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kecamatan Seberuang
Sumber: Dikembangkan penulis untuk penelitian (2022)

Dengan kelengkapan struktur organisasi seperti ini diharapkan tingkat pelayanan kepada masyarakat dapat lebih optimal. Namun hingga saat ini beberapa jabatan struktural dimaksud diatas belum juga terisi sebagaimana mestinya. Hal ini berakibat pada kurang optimalnya pelaksanaan pelayanan yang dapat diberikan.