

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas, tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran baik pegawai maupun pimpinan. Setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, maka pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, semangat, kemauan, dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan pegawai untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat pegawai bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai.

Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tinggi atau rendahnya motivasi pegawai pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan

yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh pegawainya sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, maka pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan pegawai dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerjanya.

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai, baik pegawai yang lama maupun pegawai yang baru. Salah satu cara tersebut adalah melalui penilaian prestasi pegawai. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang kemampuan yang dimiliki para pegawainya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri, motivasi terhadap pegawai atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh pegawai dan pihak perusahaan. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan institusi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hampir setiap institusi mengetahui hasil kerja yang didapatkan oleh setiap pegawai apakah sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.

Oleh karena itu, diperlukan penilaian untuk mengetahui kinerja dan mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan masa lalu yang memiliki standart kinerja. Penilaian kinerja ini akan melihat pegawai mana yang masih bekerja

dibawah standar yang ditetapkan, sehingga kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan demi kelangsungan sebuah institusi. Untuk itu setiap institusi berusaha agar para pegawainya mampu untuk dapat memahami tentang pengoptimalan dan prosedural dalam melaksanakan pekerjaan yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat. Salah satu strategi perusahaan, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumberdaya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas dari sebuah institusi. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional pegawai. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif (Yateno, 2021).

Salah satu strategi pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis bidang pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja pegawai diantaranya mengadakan pelatihan motivasi kerja, pendampingan/ mentoring, public speaking and presentation skill dll. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini akan membantu pegawai dalam mempermudah melakukan pengembangan kariernya. Para pegawai yang ingin meningkatkan kariernya secara otomatis harus meningkatkan kinerjanya sesuai bidang yang digeluti. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan pegawai, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Demsi, 2020)

Kantor Desa Pelindung Jaya adalah kantor desa yang terletak di kabupaten Lampung Timur yang memiliki berbagai macam pegawai dari berbagai macam pendidikan akhir yang ditempuh oleh pegawainya baik dari tingkat strata satu sampai dengan tingkat SMA sesuai dengan kebutuhan formasi yang ada,

kantor desa yang memberikan pelayanan bagi masyarakat khususnya pelayanan bagi masyarakat terutama dalam keperluan surat menyurat kantor ini merupakan bagian dari suatu desa dengan tujuan didirikannya adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja masih ada pegawai kantor Desa Pelindung Jaya yang kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari beberapa hal antara lain masih adanya pegawai yang mangkir kerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemuinya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin pegawai. Padahal fasilitas yang disediakan oleh kantor tergolong sangat baik dengan menggunakan media komputer sebagai wadah untuk berkerja dan bangunan yang sudah diperbaharui setiap tahunnya meningkatkan potensi dari kantor desa ini sendiri.

Kantor Desa Pelindung Jaya pernah mengalami kebocoran sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang seharusnya menjadi kunci penggerak pelayanan bagi masyarakat pernah mengalami situasi manajemen yang tidak solid, pengotak- ngotakan pekerja, dan bahkan maraknya politik kotor di kantor dalam berkompetisi untuk meraih jabatan tertentu.

Peneliti telah melakukan pra-survey dengan mengobservasi data absensi atau kehadiran seluruh pegawai selama 2 tahun terakhir, yaitu ditahun 2021-2022. Berikut hasil persentasenya:

Tabel 1. Hasil Observasi Data Absensi Pegawai Di Kantor Desa Pelindung Jaya Tahun 2021-2022

No	Nama	Tahun			
		Jumlah Hari Masuk 2021	%	Jumlah Hari masuk 2022	%
1	Wahab	259	4,96%	253	4,84%
2	Suhamik	268	5,13%	270	5,17%
3	Ahmad Deni F.R.	264	5,05%	260	4,98%
4	Hairudin	259	4,96%	264	5,05%
5	Yesi Andika	262	5,02%	260	4,98%
6	Purwanto	245	4,69%	255	4,89%
7	Erwan Kurnanto	263	5,04%	259	4,96%
8	Andre Purnomo	268	5,13%	257	4,92%
9	Suradi	261	5,00%	263	5,04%
10	Suwandi	264	5,05%	268	5,13%
11	Suparjo	259	4,96%	260	4,98%
12	Surip	264	5,05%	262	5,02%
13	Tarmizi Taher	260	4,98%	259	4,96%
14.	Ahmad Dulgani	259	4,96%	255	4,89%
15.	Yatiman	263	5,04%	261	5,00%
16.	Sutrisno	268	5,13%	270	5,17%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dikantor Desa Pelinding Jaya, 2022.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa persentase absensi pada tahun 2022 mengalami penurunan dibandingkan persentase absensi pegawai pada tahun 2021, hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu masalah dengan program pengembangan diri terhadap disiplin dan tanggungjawab kerja pegawai.

Selain itu, peneliti juga telah melakukan observasi yang dilakukan dengan melihat keadaan langsung dikantor desa Pelindung Jaya, hasil menunjukkan bahwa hanya empat pegawai yang hadir tepat waktu. Jam kerja yang seharusnya dimulai pukul 07.15 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB, ternyata pada pukul 08.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan yang seharusnya berakhir pada pukul 15.00 WIB ternyata sebelum pukul 15.00 WIB pegawai sudah meninggalkan kantor. Selain itu, tidak adanya ijin secara tertulis ketika pegawai meninggalkan atau tidak berangkat kerja. Hal tersebut diperkirakan bahwa pegawai beranggapan bahwa kantor Kepala Desa adalah organisasi pemerintah yang paling bawah, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan diluar jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik.

Peneliti juga telah melakukan wawancara terhadap kepala desa Pelindung Jjaya yakni bapak Wahab yang mengemukakan bahwa masih adanya fenomena yang terjadi didalam kantor desa Pelindung Jaya mengenai pegawai yang belum dapat optimal dan tuntas dalam melakukan tanggungjawab sesuai lingkup pekerjaannya, sehingga ketidakefektifan dalam bekerja menyebabkan ketidaksesuaian terhadap target dan tujuan yang pegawai didesa Pelindung Jaya dalam 3 bulan terakhir (Januari-Maret, 2023):

**Tabel 2. Kinerja dan Penilaian Kerja Pegawai
Dikantor Desa Pelindung Jaya
Periode bulan Januari- Maret, 2023**

No.	Deskripsi Tanggung Jawab Pekerjaan	Bulan					
		Januari		Februari		Maret	
		Tuntas	Tidak Tuntas	Tuntas	Tidak Tuntas	Tuntas	Tidak Tuntas
1	Menerima, mengerjakan serta mengawasi semua administrasi keuangan secara umum, baik kepala desa maupun perangkat desa lainnya.	9	4	7	6	8	5
2	Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.	5	8	4	9	6	7
3	Penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat	6	7	8	5	4	9
4	Pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas dan pelayanan umum serta melaksanakan tugas-tugas Kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.	3	10	7	6	5	8
5	Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan Desa; Menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDesa) dan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDesa) serta Menyusun Laporan Kegiatan Desa.	8	5	6	7	7	6

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Kepala Desa Pelindung Jaya, 2023

Dilihat dari hasil wawancara pada tabel 2 ,menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya para pegawai belum dapat mentuntaskan tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini dilihat dari angka ketuntasan dalam 3 bulan tidak adanya peningkatan yang signifikan dan condong lebih besar taraf tidak tuntasnya.

Dalam penelitian, peneliti mengambil judul ini dikarenakan kinerja pegawai dikantor desa Pelindung Jaya terjadi fenomena dimana banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam ketuntasan tugasnya serta disiplin kerja yang kurang dan tidak sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Hal ini diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang cocok untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pelindung Jaya” menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan identifikasi masalahnya. Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada setiap instansi.
2. Kurangnya sikap disiplin dari pegawai
3. Kurangnya sikap tanggungjawab pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya.
4. Banyak warga masyarakat yang mengeluhkan kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadiperumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada Kantor Desa Pelindung Jaya?
2. Bagaimanakah hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada Kantor Desa Pelindung Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan prosedur kerja dikantor desa Pelindung Jaya
2. Untuk menjelaskan strategi yang tepat untuk diterapkan dikantor desa Pelindung Jaya.
3. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Pelindung Jaya

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna untuk:

1. Bagi Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh diperkualiahan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya tentang strategi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Akademisi

Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Praktisi

Dapat memberikan bahan informasi dan referensi kepada fakultas

ekonomi dan bisnis islam Universitas Muhammadiyah Metro, mahasiswa dan para pembaca dapat membantu pihak yang berkepentingan. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Menambah wawasan tentang strategi Kantor Desa Pelindung Jaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan Sebagai sumber informasi untuk melihat perkembangan dunia pelayanan masyarakat.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup pembahasan mengenai strategi dari bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat melihat bagaimana kinerja pegawaidikantor desa pelingudng jaya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gmbaran dalam pembahasan, maka sositematika dalam penulisan ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini diuraikan mengenai teori-teori, Tinjauan penelitian yang relevan, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini dijelaksan tentang hasil pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN