

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau lembaga khususnya lembaga pemerintahan. *Good government* merupakan isu yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik yaitu dengan meningkatkan tingkat pengetahuan masyarakat. Pelaksanaan reformasi diberbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur pemerintah. Untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Inspektorat mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah. Inspektorat merupakan instansi yang memiliki peranan penting dalam mendorong terciptanya pemerintahan (*Good Governance*), bersih bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (*Clean Government*). Dengan peranan yang sangat strategis ini melekat tanggung jawab yang berat. Peran Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang sebagai Pengawas Internal Pemerintah bertujuan untuk meningkatkan Pendayagunaan Aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance*), sehingga untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan professional dibidangnya. Kurangnya tenaga profesional membuat penyelesaian tugas-tugas audit menjadi tidak maksimal karena banyaknya jumlah obyek pemeriksaan yang tidak sebanding dengan jumlah auditor yang ada.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seseorang pemimpin harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian dituntut selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai kompeten yang diperlukan oleh suatu instansi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Dengan demikian peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrasi tetapi lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting yakni sebagai faktor pendorong untuk keberhasilan suatu lembaga pemerintahan. Untuk itu Sumber daya manusia harus memiliki kualitas baik dari segi pengetahuan, keahlian, pengalaman, komitmen yang tinggi disiplin waktu dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Sumber daya manusia bisa dikatakan berkualitas ketika memiliki kemampuan untuk menjalankan kewenangan dan memiliki tanggung jawab yang diberikan. Apabila ada pegawai yang tidak memiliki kualitas yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan akan berdampak kepada lembaga tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia apatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pembangembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja

pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja pegawai dipandang oleh sebagian pegawai sebagai penilaian dari pimpinan, disisi lain keberhasilan pegawai dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri.

Komitmen kerja merupakan keterikatan individu pada suatu organisasi. Menurut pandangan Robbins komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta memiliki niat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada lembaga tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), bahwa Pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah sesuai dengan fungsi dan kewenangannya.

Fenomena yang terjadi di kantor Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi, untuk itu berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah yang tercantum dalam Rencana Strategis Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang 2017-2022, (2021: 20) tentang analisis kinerja pelayanan 5 (lima) tahun yang lalu dan proyeksi kedepan baik internal maupun eksternal telah diidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi Inspektorat, yaitu: penentuan target kinerja sasaran pengawasan belum dilakukan secara komprehensif, kualitas SDM yang belum memadai, belum optimalnya penerapan SPIP di SKPD Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang, lemahnya Koordinasi antar APIP dan Instansi terkait lainnya, dualisme pembinaan sistem pengawasan di jajaran Inspektorat Daerah, mandat yang diterima Inspektorat belum seluruhnya ditindaklanjuti, dan Belum optimalnya sarana dan prasarana pendukung program pengawasan. Dari 7 (tujuh) poin identifikasi masalah tersebut di atas, maka dapat diprediksikan kondisi organisasi Inspektorat selama kurun waktu lima tahun kedepan yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian visi misi organisasi.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menentukan judul: "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia dan komitmen berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang;
2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.
3. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini meliputi:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi khususnya peneliti lanjutan untuk melaksanakan penelitian sejenis atau penelitian dibidang yang sama, dan menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia. Sebagai bahan masukan untuk referensi penelitian yang lebih lanjut, dan untuk menambah wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama ini.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.