

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi pemerintah dalam upaya meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tuntutan reformasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam kegiatan pemerintahan, hal ini terlihat dari kenyataan bahwa walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Namun demikian untuk mengadakan perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak. Sebagai langkah penting pemimpin bukan hanya sekedar memberikan instruksi saja, tetapi pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim. Proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional. Kinerja organisasi

dapat tercapai antara lain dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktik manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Untuk merumuskan wewenang dan tanggung jawab pegawai perlu disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti: memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya: kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2005: 55). Seorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi yang diperlukan, serta cara yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Organisasi hanya akan mempromosikan pegawai yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh organisasi.

Penghargaan (*Reward*) merupakan segala aspek yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Hal ini berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Luthans, 2005: 144). Dengan adanya penghargaan diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Seorang pimpinan dapat melakukan pembinaan terhadap bawahannya apabila pimpinan telah mengetahui perilaku individu dan permasalahan bawahannya, sehingga pimpinan dapat melakukan pembinaan dengan menggunakan metode yang tepat. Pembinaan kepegawaian dalam bentuk pengembangan karir bagi Pegawai Negeri Sipil telah diatur sedemikian rupa

berdasarkan peraturan kepegawaian. Demikian halnya dengan ketentuan-ketentuan yang terkait dengan kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil juga telah diatur dalam peraturan pemerintah. Namun pada kenyataannya masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memiliki perilaku negatif, seperti sering meninggalkan tempat kerja, datang dan pulang tidak tepat waktu, pelaksanaan tugas tidak tepat waktu. Demikian halnya dengan pengembangan karir, yang hingga saat ini masih terdapat ketidakadilan dalam penempatan suatu jenjang jabatan.

Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai baik pengusaha, lembaga pemerintah, maupun wiraswasta yang tugas pokoknya mengelola manusia. Program kesejahteraan pegawai dapat diberikan berupa materiil maupun non materiil, program kesejahteraan yang diberikan kepada setiap pegawai negeri berbentuk jaminan kesehatan, insentif, jaminan pensiun, tabungan pensiun, bantuan perumahan, dan berbagai tunjangan, yang kesemuanya itu diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Rachmawati, 2008: 174).

Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sragen, dengan jumlah pegawai 65 orang, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sebaik-baiknya, penerapan penghargaan yang berupa insentif, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan telah diterapkan, pembinaan pegawai telah dilakukan secara rutin, dan program kesejahteraan pegawai telah ditingkatkan, namun pada kenyataannya kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diinginkan masyarakat, hal ini ditengarai dengan

kegiatan Dinas Pertanian dalam hal pembinaan pada masyarakat belum berjalan dengan optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan dikaji Pengaruh Penghargaan, Pembinaan Pegawai, Dan Program Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sragen.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penghargaan, pembinaan pegawai, dan program kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sragen?
2. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai adalah:

1. Untuk mengkaji pengaruh penghargaan, pembinaan pegawai, dan program kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sragen;
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sragen.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian antara lain:

1. Bagi Kepentingan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya;

2. Bagi Kepentingan Dinas Pertanian Kabupaten Sragen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pembinaan pegawai, dan program kesejahteraan.