

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) masih sangat diminati oleh setiap warga Indonesia agar dapat bergabung menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pada tahun 2018 jumlah kebutuhan PNS secara nasional mencapai 238.015, ini terdiri dari 51.271 di pusat dan 186.744 untuk instansi daerah, peminat mencapai 2,8 juta pendaftar yang harus melalui beragam seleksi untuk diterima, sedangkan Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalokasikan sebanyak 2.065 PNS dengan rincian Tenaga Guru sebanyak 826, Tenaga Kesehatan sebanyak 797, dan Tenaga Teknis sebanyak 442, dengan persyaratan yang sudah ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dilansir *detik.com*. Dalam berita tersebut dapat dibuktikan bahwa menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sangat diminati bagi sebagian besar masyarakat di Indonesia, meskipun peluang untuk diterima sangat kecil.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Presiden Republik Indonesia Menimbang : (a) bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral

dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (b) bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. (c) bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. (d) bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti. (e) bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara. Mengingat Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan Persetujuan Bersama Dewan

Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia.

Berikut ini data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terbaru, info berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Timur menurut jenis kelamin dan Kabupaten/Kota November 2018

No	Kabupaten/ Kota	Pegawai Negeri Sipil (PNS)		Jumlah
		Laki-Laki	Perempua n	
A	Kabupaten			
01	Pacitan	4 960	3 968	8 928
02	Ponorogo	6 712	5 586	12 298
03	Trenggalek	5 162	4 710	9 872
04	Tulungagung	6 607	7 333	13 940
05	Blitar	5 401	6 211	11 612
06	Kediri	6 328	6 790	13 118
07	Malang	8 301	8 348	16 649
08	Lumajang	5 495	4 326	9 821
09	Jember	9 438	7 778	17 216
10	Banyuwangi	7 842	5 824	13 666
11	Bondowoso	6 244	4 270	10 514
12	Situbondo	4 931	3 515	8 446
13	Probolinggo	5 794	4 146	9 940
14	Pasuruan	6 367	6 423	12 790
15	Sidoarjo	6 609	8 209	14 818
16	Mojokerto	5 529	5 227	10 756
17	Jombang	5 888	6 031	11 919
18	Nganjuk	6 127	6 229	12 356

19	Madiun	4 647	5 036	9 683
20	Magetan	4 946	5 526	10 472
21	Ngawi	6 701	6 065	12 766
22	Bojonegoro	6 378	5 448	11 826
23	Tuban	5 734	5 095	10 829
24	Lamongan	6 889	5 315	12 204
25	Gresik	4 734	5 072	9 806
26	Bangkalan	5 758	5 061	10 819
27	Sampang	4 986	3 235	8 221
28	Pamekasan	5 266	3 412	8 678
29	Sumenep	7 662	3 410	11 072
B	<i>Kota/City</i>			
30	Kediri	3 341	3 190	6 531
31	Blitar	1 920	2 113	4 033
32	Malang	4 933	4 976	9 909
33	Probolinggo	2 368	2 351	4 719
34	Pasuruan	1 991	2 064	4 055
35	Mojokerto	1 633	1 799	3 432
36	Madiun	2 306	2 729	5 035
37	Surabaya	8 005	10 965	18 970
38	Batu	1 980	2 000	3 980
39	Jawa Timur	205 913	189 786	395 699

Sumber : Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional II Jawa timur

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi pemerintah. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Menurut Ardana dkk (2012:3) setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset

paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Pada hakikatnya SDM adalah orang-orang yang dipekerjakan pada suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri, selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi sendiri dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh cara kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya merupakan tanggung jawabnya sehingga dapat menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif dan efisien. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan pendapat Wahyuningsih et al (2013).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan tingkat kompetensi kerja karyawan yang kurang optimal dalam penerapan dan pelaksanaan tugasnya. Kompetensi kerja merupakan kualifikasi para pekerja yang mencakup sikap, kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan standart nasional yang telah disepakati. Pendiri Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3i) Syahrial Yusuf menyatakan "bahwa lemahnya kompetensi tenaga kerja Indonesia merupakan persoalan yang perlu dibenahi, salah satu solusinya adalah melalui akselerasi penerapan sertifikasi ketenagakerjaan, lewat sertifikasi dan uji kompetensi ini diharapkan pekerja lebih fokus dan memiliki bukti keahlian tertentu, apalagi sekarang sudah memasuki persaingan global", dilansir *Tribunnews.com*. dalam suatu instansi atau perusahaan tingkat kompetensi kerja setiap individu karyawan menjadi pengaruh terhadap kinerja maupun maju mundurnya kesuksesan instansi atau perusahaan, apabila kompetensi kerja setiap karyawan rendah maka kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang optimal dalam penerapan dan pelaksanaan tugas. Konsep dan metode pengukuran berdasarkan kompetensi terus tumbuh dengan berbagai penelitian

dan penerapan di berbagai jenis organisasi. Jika di Amerika Serikat penerapan konsep kompetensi diawali oleh organisasi pemerintah dan kemudian berkembang ke organisasi bisnis, di Indonesia perhatian penerapan konsep kompetensi lebih dahulu ramai di kalangan organisasi bisnis pada tahun 1990-an, dimana banyak lembaga jasa pelatihan menawarkan berbagai jenis program pelatihan. Kemudian pemerintah mulai mengangkat pentingnya masalah penguasaan kompetensi dengan perubahan mendasar pada kurikulum sekolah dengan dikeluarkannya Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) di tahun 2004 untuk semua jenjang pendidikan (Jamal, 2006). Kompetensi sendiri terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu : Motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Dalam organisasi setiap individu diharuskan memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan, dikarenakan kompetensi merupakan alat ukur bagaimana cara kerja yang dihasilkan oleh setiap individu pada instansi atau perusahaan, agar instansi atau perusahaan yang dikelola oleh setiap individu menjadi lebih baik dan optimal dalam melakukan pekerjaan, maka perlu meningkatkan kompetensi kerja untuk kemajuan instansi, perusahaan dan masyarakat. Pada penelitian ini peneliti telah melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama kurang lebih satu bulan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

Banyak hal yang mendasari rendahnya tingkat kompetensi kerja setiap individu karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti mengambil Budaya Organisasi yang merupakan dasar dari setiap individu karyawan. Schein (1992:12) menyatakan budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Apabila budaya organisasi berjalan dengan baik, maka interaksi terhadap setiap individu menjadi lebih optimal dalam melakukan setiap pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2008) yaitu lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap individu karyawan perlu memperbaiki lingkungan kerja dengan meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Satradiwiryo (2003) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi kerja setiap individu karyawan yang harus lebih ditingkatkan untuk kemajuan instansi, perusahaan dan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur yang bergerak pada bidang Pertanian. Dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan “.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan maka saya akan melakukan pembahasan melalui rumusan masalah, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur ?
4. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan secara simultan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi kerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran dan diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan dalam sumber daya manusia khususnya dalam pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kompetensi kerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan agar dapat diterapkan pada kehidupan nyata.

1.4.2 Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai sarana referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan masukan bagi para mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya khususnya terhadap ilmu manajemen SDM serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi atau bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur dalam efektifitas serta stabilitas kerja untuk masa yang akan datang.

