

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan merupakan sebuah organisasi Pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan sesuai dengan Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah memiliki fungsi dalam penyusunan kebijakan teknis bidang manajemen kepegawaian daerah; penyusunan perencanaan bidang manajemen kepegawaian daerah, tugas dukungan teknis bidang kepegawaian daerah; pembinaan, koordinasi, fasilitasi, dan pelaksanaan urusan bidang kepegawaian daerah, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan penunjang bidang kepegawaian daerah; dan pelaksanaan kegiatan penatausahaan Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan selain memiliki tugas pokok sebagaimana diatas, juga dituntut dalam mendukung visi dan misi Walikota Pasuruan yaitu visi Kota Madinah (Maju Ekonominya, Indah Kotanya, Harmoni Warganya). Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan mengemban misi IV yaitu transformasi layanan publik yang mudah dan cepat melalui digitalisasi manajemen dan birokrasi adaptif, sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan memiliki tujuan dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, melalui

penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur berkualitas, dengan sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia

Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan yang terdiri dari 2.885 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 8 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan 263 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Peningkatan kinerja membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional, baik soft skill maupun hard skill, yang dapat bekerja sesuai tuntutan, beban, dan mencapai tujuan organisasi pada kondisi saat ini dalam melayani kepegawaian sejumlah 3.156 Aparatur Sipil Negara (ASN). Apabila pegawai tidak memiliki kualitas yang baik, maka dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam hal ini menjadi unsur utama didalam memberikan hasil kerja yang baik. Pasalnya, untuk mencapai tujuan dan kinerja organisasi dalam lingkup ini adalah kinerja Aparatur Sipil Negara, Tenaga Harian Lepas dan Tenaga Kontrak sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan tentang kurang optimalnya dalam mempertanggung jawabkan hasil kerja. Para Aparatur Sipil Negara, Tenaga Harian Lepas dan Tenaga Kontrak dinilai lamban dan kurang produktif.

Sikap dan budaya kerja di kalangan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan belum berkembang dan belum menjadi kesadaran kolektif. Banyak Aparatur Sipil Negara yang masih terlambat pada saat masuk kerja dan keluar pada jam kerja tanpa adanya izin pimpinan. Sejatinya, kesadaran akan berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatnya keahliannya sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal. Meningkatnya keahlian diikuti dengan disiplin tinggi, masuk kerja tepat, taat pada peraturan maka tugasnya akan efisien.

Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa adanya informasi yang jelas berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah sehingga berimbas pada kinerja pegawai. Stigma negative tersebut tak ubahnya seperti balon terpinil, dipencet disini lalu muncul disana. Ini tentu bukan saja perkara menyangkut mental, tetapi juga etos kerja pegawai yang tidak ada saat di jam kantor atau usai hari libur nasional, sehingga hal tersebut menjadi catatan tersendiri bagi pimpinan untuk mengambil kebijakan dan mengatur strategi kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan sejatinya memiliki beban kerja besar. Percepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara merupakan poin penting pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Hal ini harus didukung dengan kompetensi lulusan pendidikan yang sesuai dengan jabatan agar pekerjaan dan jabatan yang diampu tepat sasaran. Akan tetapi, beberapa Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan bekerja tidak sesuai

dengan kompetensi pendidikan. Sebagai contoh, Aparatur Sipil Negara tersebut merupakan lulusan S-1 Hukum, akan tetapi jabatan pekerjaan yang diampu ialah Pengelola Penyelenggaraan Diklat dan D2 Keguruan sebagai Pengelola Data. Selain kasus pada Aparatur Sipil Negara, juga terdapat ketidakseimbangan antara jabatan dan kompetensi pada Tenaga Harian Kontrak yang merupakan lulusan S-1 Komputer sebagai Tenaga Administrasi dan D2 sebagai driver.

Kualitas sumber daya manusia yang tepat dapat menentukan kemampuan dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab, sehingga menimbulkan peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan yang profesional akan mampu membawa kemajuan yang signifikan bagi organisasi di era globalisasi ini.

Upaya untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal, Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan harus mempertimbangkan berbagai metode yang cocok untuk memberikan percepatan pelayanan kepegawaian seperti pengurusan kartu istri kartu suami, pengurusan pensiun, pemrosesan Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, pemrosesan Aparatur Sipil Negara yang mengikuti tugas/ijin belajar, pemrosesan perubahan Nama/NIP bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak sesuai dengan Surat Keputusan dengan Ijazah terakhir Aparatur Sipil Negara, pemrosesan kenaikan pangkat, dan proses pengurusan disiplin pegawai. Akan tetapi, pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan dinilai kurang cepat dalam melaksanakan tugas fungsi tersebut, dapat dilihat dari adanya

pengusulan Aparatur Sipil Negara dalam perubahan Nama yang tidak sesuai antara Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai dengan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat yang belum terselesaikan pada bulan Maret 2023, yang mana pengajuan tersebut sudah pada bulan November 2022. Profesionalisme dalam beretos kerja dalam hal ini menjadi catatan sendiri bagi peneliti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizca Afrilia Ayunigntyas dan Zamalludin Sembiring (2022) dan Rodia Fitri Indriani (2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Pongoh et al., (2021), Hisyam et al., (2022) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika dan Nisa' Ulul Mafra (2021) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme sangat penting agar memberikan hasil yang maksimal, mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan di dalam profesionalisme terdapat keahlian dalam memaksimalkan skill, waktu, energi, sumber daya, serta sebuah strategi pencapaian dalam suatu pekerjaan, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dan semakin profesional setiap karyawan akan meningkatkan kinerja

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan permasalahan yang dianalisa pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan dapat ditarik sebuah

judul tentang **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan suatu masalah dalam bentuk suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Mengetahui kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan dari tujuan penulis yang ingin dicapai dalam penelitian ini, dapat dihasilkan juga manfaatnya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan studi kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Selain itu untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana di Universitas Merdeka Pasuruan.

2. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan untuk mengetahui pentingnya kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi di perpustakaan fakultas ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan dan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi pihak Lain atau Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.