

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan organisasionalnya. Hal tersebut karena sumber daya manusia sebagai pelaksana di dalam menjalankan fungsinya, sehingga mempunyai peranan penting di dalam pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Apalagi di dalam era globalisasi, bahwa teknologi dan peradaban sudah sangat maju, sehingga sumber daya manusia yang punya kompetensi sangat diperlukan oleh organisasi agar mampu bersaing. Untuk itulah diperlukan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, salah satunya cara dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja SDM merupakan hasil dari usaha yang dicapai seseorang dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Supriyanto dan Machfud, 2010). Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, adanya perubahan politik dan administrasi pemerintah otonomi luas kepada daerah Kabupaten dan Daerah Kota sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, secara tersirat dimaksudkan agar masing-masing pemerintah daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif. Fenomena dari berbagai hasil penelitian didapati bahwa kualitas aparatur masih jauh dari memadai karena masih rendahnya kinerja pegawai pemerintah.

Masih banyaknya kinerja dalam memberikan layanan yang masih buruk dan ditemukannya pegawai yang korupsi pada birokrasi pemerintah. Masyarakat masih beranggapan jika kinerja aparatur pemerintah belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta kurang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Belum lagi dengan masih ditemukannya para PNS yang terlambat, tidak masuk kerja atau membolos tanpa ada alasan yang jelas serta masih rendahnya profesionalisme aparatur Negara.

Meningkatkan kinerja SDM, maka perlu mengelola pengetahuan yang merupakan aset yang dapat membedakan kompetensi yang satu dengan yang lainnya. Kinerja SDM dapat berkembang dengan pesat karena motivasi dalam diri pegawai. Hal ini sesuai pernyataan Keun Lee dan Songpol Kulviwat (2008) bahwa motivasi intrinsik berperan besar dalam menentukan pencapaian kinerja seseorang. Untuk itulah peranan pegawai yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Begitu pula dengan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah yang merupakan mitra pemerintah yang bertugas melaksanakan sertifikasi dan registrasi Badan usaha Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. LPJK yaitu melakukan penilaian kemampuan usaha yang meliputi klasifikasi dan kualifikasi sesuai dengan permohonan Badan Usaha dan menetapkan penerbitan sertifikat yaitu Sertifikat Badan Usaha (SBU). Dalam penyelenggaraan pengembangan jasa konstruksi, maka LPJK sebagai lembaga yang independen dan mandiri.

LPJK Provinsi Jawa Tengah memberikan kewenangan terhadap Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi (TVVA) bertugas memverifikasi dan memvalidasi awal permohonan SBU dengan melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas-berkas yang tertera dalam dokumen permohonan SBU. Dalam meningkatkan pelayanan yang maksimal kepada Badan Usaha yang ada di Provinsi Jawa Tengah, maka LPJK Provinsi Jawa Tengah menentukan SOP durasi layanan guna memberikan kepastian layanan yang diberikan.

Memberikan layanan kepada Badan Usaha, maka pihak LPJK Provinsi Jawa Tengah menentukan SOP durasi layanan Sertifikasi dan Registrasi dari permohonan baru, perpanjangan maupun perubahan dengan durasi waktu 17 hari kerja. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa dalam pelaksanaan penetapan durasi hari kerja tersebut ternyata belum sesuai dengan penentuan SOP yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada proses pelayanan Sertifikasi Badan usaha (SBU) berikut ini:

Tabel 1.1
Durasi Pelayanan Proses Sertifikasi Badan Usaha LPJK Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2012 – 2016

Tahun	Durasi		Penurunan	Peningkatan
	8 – 17 hari	18 – 30 hari	8 – 17 hari	18 – 30 hari
2012	57,33%	20,08%	-	-
2013	56,85%	23,22%	-0,48%	3,14%
2014	56,07%	25,19%	-0,78%	1,97%
2015	55,16%	28,48%	-0,91%	3,29%
2016	44,76%	37,24%	-10,4%	8,76%

Sumber Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode 2012 hingga 2016, bahwa durasi pelayanan proses sertifikasi yang telah ditetapkan dengan batas layanan selama 17 hari kerja, justru terjadi penurunan layanan yang diberikan kepada Badan Usaha di Provinsi Jawa Tengah setiap tahunnya. Penurunan durasi layanan tersebut memberikan pengertian jika masih banyak berkas permohonan yang belum terlayani dengan durasi 17 hari kerja. Dengan demikian pelayanan yang diberikan kepada para Badan Usaha terjadi keterlambatan dari batas yang ditentukan selama 17 hari kerja, terlihat dengan prosentase keterlambatan yang semakin meningkat tiap tahunnya yaitu dengan pelayanan yang diberikan dalam kisaran 18 hingga 30 hari kerja.

Dengan keterlambatan pelayanan yang diberikan kepada Badan Usaha yang ada di Provinsi Jawa Tengah tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi (TVVA) masih belum maksimal dalam proses pemberkasan karena tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan personil Unsur Pelaksana Unit Sertifikasi Badan Usaha (USBU) LPJK Provinsi Jawa Tengah dan Badan Pelaksana LPJK Provinsi Jawa Tengah menunjukkan hasil temuan di lapangan bahwa kurang maksimalnya kinerja TVVA disebabkan karena kurangnya kompetensi profesionalitas dari TVVA, seperti kurangnya pemahaman terhadap perkembangan peraturan dan perundang - undangan tentang Jasa Konstruksi terutama Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (Perlem) sebagai petunjuk teknis dalam proses verifikasi dan validasi berkas permohonan Sertifikat Badan Usaha. Disamping itu penguasaan TVVA dalam mengoperasikan

Aplikasi LPJK yaitu Sistem Informasi Konstruksi Indonesia (SIKI) masih kurang, sehingga pemberkasan yang dilakukan oleh TVVA sering mengalami revisi yang mengakibatkan durasi layanan tidak memenuhi SOP dari LPJK Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, Hakim (2015) bahwa kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja pembelajaran. Sedangkan hasil penelitian Subari dan Riady (2015) menunjukkan bahwa kompetensi individual berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Brown and Huning (2010) motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) menunjukkan bahwa kompetensi professional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Akan tetapi hasil penelitian Rahayu (2011) terjadi sebaliknya bahwa kompetensi professional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Raharjo dan Sutomo (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya kinerja TVVA dalam proses pemberkasan karena tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Hal tersebut juga didukung dengan terjadinya penelitian yang inkonsisten. Dengan permasalahan tersebut

maka dapat dirumuskan yaitu **Bagaimana peningkatan motivasi intrinsik berbasis kompetensi professional terhadap kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah.** Kemudian pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keterkaitan variabel kompetensi professional, motivasi intrinsik terhadap kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana menyusun model peningkatan kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan variabel kompetensi professional, motivasi intrinsik terhadap kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah
2. Menyusun model peningkatan kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berguna bagi mahasiswa dan pihak-pihak lain yang ingin mempelajari lebih mendalam tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan selanjutnya akan dapat berguna sebagai bekal apabila terjun ke masyarakat.
- b. Bagi civitas akademika, dapat menambah pengetahuan sehingga dapat menjadikan masukan untuk mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi Jawa Tengah lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja Tim Verifikasi dan Validasi Asosiasi.