

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Masalah

Pasca Reformasi sistem pemerintahan kita berubah drastis dari yang sebelumnya segala urusan Sentralistik, kini menjadi Desentralistik, Hal tersebut kemudian dituangkan didalam Undang Undang Nomor 32 Th 2004 (Otonomi Daerah), adapun unsur dari Otonomi tersebut yaitu : 1. Hak , 2.Kewenangan, dan 3. Kewajiban Daerah. Adapun dalam penjabarannya Daerah Otonom mempunyai hak : 1. Mengurus dan Mengatur urusan pemerintahannya sendiri, 2. Memilih pemimpin Daerah, 3. Mengelola Aparatur Sipil Daerah, 4. Mengelola Kekayaan Daerah, 5. Menarik Retribusi Daerah dan Pajak, 6. Memperoleh Bagihasil dari pengolahan SDA dan SDL yang ada di Daerah, 7. Pendapatan lain – lain yang sah, 8. Memperoleh hak lainnya yang diatur dalam perundang – undangan(DPR RI, 2014).

Kemudian mengenai ASN nya diatur lebih lanjut kedalam UUNomor 5 Th 2014, dimana didalam Bab I tentang ketentuan umum pada poin 17 dan paragraf – paragraf lainnya. Dalam pelaksanaannya Pemerintah Daerah diberi wewenang atau Hak untuk melakukan penataan atau pengaturan bagi para Aparaturnya yaitu meliputi Promosi, Mutasi serta Penggajian dan Tunjangan yang tentunya itu bertujuan agar para Aparatur mendapatkan dan melaksanakan Hak dan Kewajiban yang

sesuai dengan tugas pokok dan Fungsinya(DPR RI, 2014). Adapun terkait dengan tupoksi telah dituangkan dalam Perda Kabupaten Demak No 5 Th 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Demak , dan dalam pengisian jabatan salah satunya tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Pratamadi ling. Pemerintah Kabupaten Demak, serta mengenai tunjangan atau tambahan penghasilan bagi PNS juga telah dijabarkan dalam Perbup Demak No 2 Th 2016 Tentang TPP bagi PNS dan CPNS di ling. Pemerintah Kabupaten Demak. Peraturan - peraturan tersebut di buat tentunya guna meningkatkan kinerja aparatur umumnya guna meningkatkan kinerja organisasi kususny.

Pemerintah Kabupaten Demak membawai 49 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terbagi menjadi Sekretariat, Badan, Dinas, Kantor, Kecamatan, dan Kelurahan, adapun untuk sekretariat terdiri dari Sekretaiat Daerah (Bagian), Sekretariat DPRD dan Inspektorat, untuk Badan terdiri dari BAPPEDA, BKPP, BPKPAD, BPBD, , untuk Dinas terdiri dari, DINKES, DINPORA, DINDIKBUD, DINAS PARIWISATA, DINSOSP2A, DINPERMADES, DIN PM PTSP, DINDAGKOP UKM, DINPU TARU, DINPERKIM, DIN LH, DINPERTAN PANGAN, DINLUTKAN, DINDUKCAPIL, DINHUB, DINKOMINFO, DINPERPUSAR, DINNAKERIN, untuk kantor terdiri dari KESBANGPOLINMAS, SATPOL PP, Sekretariat KPU, Untuk Kecamatan Terdiri Dari Kecamatan Demak, Sayung, Karangtengah,

Guntur, Mranggen, Karangawen, Kebonagung, Dempet, Wonosalam, Bonang, Wedung, Mijen, Gajah Dan Karanganyar, Sedangkan Untuk Kelurahan Terdiri Dari Kelurahan Bintoro, Kalicilik, Singorejo, Mangunjiwan, Betokan, dan Kadilangu(Demak, 2017).

Adapun Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Kabupaten Demak adalah sebagai berikut : **VISI**, Menjadikan Rakyat Demak Maju, Agamis, Kondusif, sejahtera, Mandiri, Kondusif, Berkepribadian, Kompetitif dan Demokratis.**MISI**, 1. setiap kebijakan pemerintah dan perilaku masyarakat diharapkan ada nilai – nilai agama2. Meningkatkan pembangunan infrastruktur kawasan Perdesaan dan perkotaan, 3. Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan Perlindungan sosial meningkat sesuai standar, 4. Terwujudnya pemerintahan yang lebihbersih, akuntabel, efisien dan efektif 5.Mengurangi pengangguran Meningkatkan ekonomi dengan berbasis potensi lokal dan mewujudkan ekonomi dan kedalautan pangan6. aman, tertib dan kondusif, 7. Meningkatkan kemampuan pemuda dalam budaya, seni dan olahraga dan mendorong Keluarga Berencana 8.Pelayanan Publik dan pelayanan Investasi meningkatkan, 9.Optimalisasi Pengelolaan SDA yang ramah lingkungan(Demak, 2017).

Hal tersebut diatas tentunya akan berhasil bilamana para ASN bekerja dengan giat dan tepat sehingga menghasilkan efek yang baik terhadap apa yang sudah menjadi VISI dan MISI dari Pemkab. Demak baik para ASN bekerja secara personal maupun bekerja dalam Organisasi. Adapun definisi dari Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika(Rahadi, 2010). Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam perusahaan(wibowo, 2009). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama(, Koeswinarno;, 2013). Gitosudarmo (2000:1), Dalam (, Koeswinarno;, 2013)mengemukakan pengertian organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Lebih lanjut MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy). Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika praktek dan kebijakan MSDM efektif maka organisasi akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan serta sasarannya namun bila praktek dan kebijakan MSDM tidak

efektif, maka akan menjadi hambatan utama dalam pencapaiannya dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Priyono & Marnis, 2008).

Dikatakan menurut Moehariono dalam (Abdullah, 2014) Indikator Kinerja memiliki 6 indikator utama yaitu : 1) Efektif, 2) Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Produktivitas, dan 6) Keselamatan. Dalam hal ini praktek dan kebijakan MSDM Pemkab. Demak telah berjalan dengan baik hal tersebut dapat dilihat dalam laporan keuangan tahun 2016 dimana Pemkab. Demak mendapatkan penilaian dari BPK dengan penilaian WTP (wajar tanpa pengecualian) hal tersebut membuktikan praktek dan kebijakan MSDM berjalan dengan baik, selain itu serapan anggaran juga tergolong baik sekali dimana serapan anggarannya lebih dari 90%, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1, namun meski begitu ada beberapa program dan kegiatan yang belum optimal .

Table 1. Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kab. Demak Triwulan IV Tahun 2016.

Tabel 1

Laporan Realisasi APBD Kab. Demak Tahun 2016

No Urut	Uraian	Anggaran	Realisasi s/d TW IV	(%)
5	BELANJA	1.869.284.594.000,00	1.763.395.978.996,00	94,34
5 . 1	BELANJA OPERASI	1.186.953.745.798,00	1.127.365.105.794,00	94,98
5 . 1 . 1	Belanja Pegawai	867.327.684.240,00	840.537.396.091,00	96,91
5 . 1 . 2	Belanja Barang dan Jasa	296.180.631.558,00	268.181.913.803,00	90,55
5 . 1 . 5	Belanja Hibah	20.054.230.000,00	15.450.795.900,00	77,05
5 . 1 . 6	Belanja Bantuan Sosial	3.391.200.000,00	3.195.000.000,00	94,21
5 . 2	BELANJA MODAL	680.330.848.202,00	635.402.747.952,00	93,40

Sumber :(<http://demakkab.go.id>).

Dalam studi yang dilakukan oleh (Jamal & Saif, 2011)terdapat 5 indikator utama penyebab keberhasilan kinerja organisasi yaitu Praktek Kepemimpinan,Optimasi Tenaga Kerja, Kemampuan mengakses Pengetahuan, Orientasi Belajar , Keterlibatan Karyawan hal tersebut terangkum dalam Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (HCM) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Dalam penelitian terdahulu oleh (Mahmood & Azhar, 2015)dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Dikatan dalam penelitian lain oleh (Emmanuel, Oluwayemisi, & Abosedo, 2015) bahwa hasil dari analisis menunjukkan bahwa manajemen sumber daya

manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Dikemukakan oleh (Koednok, 2011) bahwa selain dari peran kepemimpinan dukungan yang kuat dari pengelolaan / Manajemen sumber daya manusia akan sangat membantu dan menentukan keberhasilan yang berkelanjutan dari perusahaan. Selain dalam penelitian tersebut juga dikemukakan oleh peneliti lain yaitu oleh (Jamal & Saif, 2011) yang menunjukkan Hasil penelitian bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif signifikan pada kinerja organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jamal & Saif, 2011) penelitiannya menunjukkan keberkaitan antara praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi dimana indikator disusun berdasar atas laporan HCM. Adapun saran nya adalah supaya penelitian di masa depan untuk menyelidiki indikator mana yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan mengapa ? Khususnya pada sektor publik atau sektor sosial, Namun dalam penelitian ini peneliti akan mereduksi beberapa variabel yang dianggap paling relevan yaitu dengan mengambil beberapa variabel yang telah dikemukakan diatas yaitu, Variabel Orientasi belajar dan variabel Kemampuan mengakses Pengetahuan serta dengan menambahkan variabel pengawasan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan meneliti tentang Pengaruh Orientasi Belajar dan Kemampuan Akses Pengetahuan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Organisasi, Maka rumusan masalah Penelitian ini adalah

“Bagaimana caranya agar bisa meningkatkan / mengoptimalkan Kinerja Organisasi” Kemudian dibuatlah rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (question research) yang disampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Orientasi Belajar terhadap kinerja organisasi ?
2. Bagaimanakah pengaruh Kemampuan mengakses Pengetahuan terhadap kinerja organisasi ?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengawasan terhadap kinerja organisasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis hubungan Orientasi Belajar terhadap kinerja organisasi ?
2. Mendiskripsikan dan menganalisis hubungan Kemampuan mengakses Pengetahuan terhadap kinerja organisasi ?
3. Mendiskripsikan dan menganalisis hubungan pengawasan terhadap kinerja organisasi ?

1.4. Manfaat

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan masukan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber informasi dan referensi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Demak dalam meningkatkan Kinerja organisasinya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan guna menentukan langkah atau tindak lanjut pembenahan / perbaikan Pencapaian Kinerja Organisasi.