

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tugas umum pemerintahan menurut UUD 45 Alenia ke empat adalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, untuk melaksanakan tugas umum tersebut pemerintah menciptakan lembaga kementerian-kementerian dan unit pelaksanaan teknis yang bertujuan memberikan pelayanan kepada warga Negara Indonesia. Utamanya dalam memberikan pelayanan di bidang penelitian dan pendidikan seperti lembaga Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti)

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi disebutkan beberapa tugas pokok dan fungsi Kemenristekdikti. Tugas Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi sesuai Pasal 2 adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang riset, teknologi, dan pendidikan tinggi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selanjutnya dalam Pasal 3 dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi menyelenggarakan fungsi: a) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang standar kualitas sistem pembelajaran, lembaga pendidikan tinggi, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pendidikan tinggi, dan keterjangkauan layanan pendidikan tinggi; b)

perumusan dan penetapan kebijakan di bidang standar kualitas lembaga penelitian, sumber daya manusia, sarana dan prasarana riset dan teknologi, penguatan inovasi dan riset serta pengembangan teknologi, penguasaan alih teknologi, penguatan kemampuan audit teknologi, perlindungan Hak Kekayaan Intelektual, percepatan penguasaan, pemanfaatan, dan pemajuan riset dan teknologi; c) koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang kelembagaan, sumber daya, penguatan riset dan pengembangan, serta penguatan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi; d) pemberian izin tertulis kegiatan penelitian dan pengembangan oleh perguruan tinggi asing, lembaga penelitian dan pengembangan asing, badan usaha asing, dan orang asing di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia; e) pemberian izin tertulis kegiatan penelitian dan pengembangan terapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berisiko tinggi dan berbahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; f) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi; g) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi; h) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi; dan pelaksanaan dukungan substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Salah satu cara untuk mewujudkan tugas dan fungsi Kemenristekdikti tersebut maka dibentuklah Sekretariat Jenderal Kemenristekdikti yang memiliki

tugas dan fungsi sesuai Peraturan Menteri Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemenristekdikti. Dalam Pasal 6 Sekretariat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Sekretariat Jenderal menyelenggarakan fungsi: a) koordinasi kegiatan di Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi; b) koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi; c) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi; d) pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana; e) koordinasi dan penyusunan peraturan perundangundangan serta pelaksanaan advokasi hukum; f) penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa; dan g) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Jenderal tersebut maka Sekretariat Jenderal sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja secara optimal. Setiap Lembaga atau Instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pandangan peneliti ini sesuai

dengan pendapat Sedamaryanti (2017:307) yang menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

MSDM di Sekretariat Jenderal Kemenristekdikti akan berjalan dengan baik jika tersedianya SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi agar dapat melakukan tugas sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, maka untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi.

Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda-beda. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja di Sekretariat Jenderal dilakukan secara periodik setiap tahunnya. Yang berpedoman pada standar-standar nilai yang sesuai dengan PP No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, maka dapat menentukan kinerja pegawai baik atau buruk.

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai %	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: *Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*

Berdasarkan Table 1.1 nilai dikelompokkan dengan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Didalam Sekretariat Jenderal Kementristekdikti hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kuantitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Biro Sumberdaya manusia data kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal, hasil capaian SKP dari masing-masing biro bila dihitung rata-rata masih belum memenuhi target yang di rencanakan sebesar (≥ 91). Dimana Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Tabel 1.2**Rekapitulasi****Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja Pegawai Pelaksana di Sekretariat Jenderal Kemenristekdikti****Periode 1 Januari s/d 31 Desember 2018**

No	Nama Unit Biro	Nilai			
		SKP (60%)	Keterangan	Perilaku Kerja (40%)	Keterangan
1	Biro Perencanaan	91.07	Sangat Baik	85.05	Baik
2	Biro Keuangan dan Umum	92.01	Sangat Baik	87.51	Baik
3	Biro Sumber Daya Manusia	89.52	Baik	87.5	Baik
4	Biro Hukum dan Organisasi	88.79	Baik	88.03	Baik
5	Biro Kerja Sama dan Komunikasi Publik	92	Sangat Baik	88.61	Baik
Rata-Rata		90.67	Baik	87.34	Baik

Sumber: Subagian sistem informasi kepegawaian biro SDM

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pelaksana di Sekretariat Jenderal bila dari segi penilaian Sasaran Kerja Pegawai telah mencapai angka rata-rata 90.67 % dengan predikat kategori “Baik”, dan sedangkan dari segi penilaian perilaku kerja pegawai telah mencapai angka 87.34 % dengan predikat kategori “Baik”, namun dengan target capaian yang ditentukan sebesar (≥ 91) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pelaksana di Sekretariat Jenderal belum optimal dengan tidak terpenuhinya target capaian kinerja di tahun 2018. Hal tersebut karena masih adanya beberapa pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan yang diberikan sehingga menghambat proses pekerjaan dan bermasah dengan kedisiplinan serta kemampuan kerja sama yang masih rendah sehingga menyebabkan pimpinan memberikan penilaian perilaku kerja yang masih rendah.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, penempatan pegawai, beban kerja, lingkungan kerja,

kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Namun dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Penempatan pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja.

Dalam hal mengenai penempatan pegawai di Sekretariat Jenderal berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terdapat beberapa pegawai dari masing-masing unit dalam penempatan pegawainya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, keahlian dan kemampuannya. Sehingga hal tersebut menghambat pada kemampuan pegawai tersebut untuk beradaptasi dan menyesuaikan dengan jenis pekerjaan yang ditugaskan agar pekerjaan tersebut terselesaikan dengan maksimal, disamping itu hal tersebut mempengaruhi semangat pegawai tersebut karena ketidaksesuaian penempatan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Mengenai beban kerja berdasarkan peta jabatan yang di susun di lingkungan Sekretariat Jenderal terdapat beberapa kekosongan jabatan yang menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan kepada pegawai yang ada karena belum maksimalnya proses rekrutmen yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengaku sering pulang malam dan melewati jam kerja karena untuk menyelesaikan pekerjaan, disamping itu masih sering adanya masuk kerja di hari libur untuk mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan, maka hal tersebut menggambarkan bahwa beban kerja pegawai yang berlebih dan tidak sesuai. Dan ada pula staf pegawai yang lain yang tugas pekerjaan tidak jelas di karenakan keterbatasan kemampuan dan tidak diberikan kepercayaan oleh pimpinan sehingga pekerjaannya lebih sedikit di bandingkan staf pegawai lainnya,

maka hal tersebut menggambarkan bahwa beban kerja pegawai tersebut terlalu sedikit.

Selanjutnya terkait lingkungan kerja di Sekretariat Jenderal Kemenristekdikti berdasarkan observasi dan wawancara adanya fenomena antara lain: hal fisik lingkungan kerja terdapat tata ruang yang kurang tertata dengan rapih, ruangan yang terlalu sempit sehingga banyak file untuk menyimpan arsip diletakkan di sudut-sudut ruangan tanpa adanya lemari, perlengkapan dan peralatan kerja yang kurang memadai, dan dan listrik yang terkadang tiba-tiba mati. Sedangkan dari faktor non fisik adalah kesalahan dan kekeliruan dalam pekerjaan karena kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai.

Disamping adanya fenomena masalah tersebut, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Evi Salwia Efendy (2017) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Cuci Cahyati (2018) bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Theresia Retno Puspa Henani (2018) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedang menurut penelitian yang dilakukan oleh Tiya Intan Permata Sari

(2018) bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan masih ada perbedaan penelitian hasil sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi ?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi ?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi ?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembanding dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Di harapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penempatan pegawai, beban kerja, dan lingkungan kerja.

d. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai penempatan pegawai, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

