BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik yaitu dengan meningkatkan pengetahuan masyarakat dengan adanya pengaruh globalisasi. Di daerah peran pemerintah semakin kuat dengan diberlakukannya otonomi daerah. Pelaksanaan dalam era reformasi memiliki tantangan yang semakin besar bagi lembaga pemerintah terutama kinerjanya dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Otonomi daerah menyiratkan seperangkat tantangan yang tidak kecil bagi pemerintah daerah dalam rangka mempercepat pelaksanaan roda pemerintah, pembangunan, dan pelayanan publik dalam wilayahnya masing-masing. Sejalan dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah membawa perubahan mendasar dalam kehidupan birokasi di Indonesia. Pemberian kewenangan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah melalui UU tersebut, diharapkan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota yang merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang duipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wakil Kota.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota memiliki tugas yaitu membantu Bupati/Wakil Kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota.

Demikian pula pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Karanganyar yang merupakan unsur pembantu untuk pimpinan Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yakni Drs. Sutarno, M.Si. yang berlokasi di Komplek Perkantoran Cangakan, Jl. Lawu no. 385, Badran Asri, Cangakan, kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah 57712. Setelah penulis melakukan observasi didalam instansi tersebut, terdapat beberapa fenomena yang terjadi diantaranya mengenai kemampuan dan potensi yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan instansi yakni dengan kinerja yang baik bagi pegawai khususnya PNS agar dapat membantu melaksanakan tugas dan fungsi secara baik. Kinerja yang baik akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan instansi, maka kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar menjadi hal yang penting untuk dianalisis dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar antara lain: Adanya kualitas sumber daya manusia untuk melaksanakan tujuan secara baik atau sesuai dengan aturan/wewenang, sistem pengendalian internal yang dilakukan sesuai dengan tujuan dan program

sehingga efisiensi dan kebijakan manajemen dapat terpenuhi, dan juga komunikasi interpersonal yang dilakukan antar pegawai. Ketiga faktor tersebut sangat berdampak pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan landasan dalam penyelenggaraan pemerintah, tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai yang ada pada organisasi. “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (Rivai, 2005). Maka dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal pada organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas organisasi menjadi semakin meningkat dan lebih baik lagi.

Pemerintah Daerah di Indonesia telah memasuki fase baru lagi dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan

pemerintahan dan pembangunan. Sesuai dengan tuntutan nasional untuk mewujudkan perintahan yang lebih baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi termasuk pemerintah daerah. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut sumber daya manusia bergerak secara aktif, kreatif, dan inovativ. Menurut Hasibuan, Sumber Daya Manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik manusia. Artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikirnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi termasuk dalam penyelenggaraan pemerintah. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan penyelenggaraan pemerintah tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pelaksanaannya pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, diatur dalam PP No. 60 Tahun 2008, SPI mampu meningkatkan reliabilitas, objektivitas informasi, mencegah ketidak konsistenan dan mempermudah proses audit laporan keuangan. Hal ini disebabkan karena dengan SPI, pemerintah dapat mengendalikan seluruh kegiatan yang dikendalikan pemerintah pusat maupun daerah beserta jajarannya (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008, penjelasan umum). Pengendalian internal merupakan perencanaan organisasi, metode, dan ukuran yang digunakan dalam suatu organisasi untuk mempertahankan asset, menguji akurasi dan reliabilitas data akuntansi, efisiensi operasional dan mendorong kepatuhan terhadap ketentuan kebijakan-kebijakan manajerial (Fadilah, 2013). Dengan demikian pengendalian internal dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat.

Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan tertentu. Jika ada cukup tugas terkumpul untuk membenarkan dipekerjakannya seseorang, maka terciptalah suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang. Oleh karena itu, jumlah posisi dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan organisasi itu (Lijan Poltak Sinambela, 2012: 3-4). Begitu pula keadaan yang terdapat di kantor Setda

Kabupaten Karanganyar, di dalam kantor setiap anggota atau pegawai memiliki kewajiban, tugas dan tanggung jawab masing-masing yang berbeda-beda sehingga terbentuklah beberapa bagian didalam kepengurusan instansi Setda Kabupaten Karanganyar.

Masalah komunikasi interpersonal merupakan salah satu hal yang sangat krusial dan menyangkut bidang yang sangat luas. Komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial, pemerintahan bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Kualitas komunikasi merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh tiap individu atau pegawai. Salah satu yang terpenting adalah kualitas komunikasi yaitu kemampuan tiap individu atau karyawan untuk berkomunikasi baik dengan pimpinan, rekan kerja ataupun dengan masyarakat. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh kemampuan tiap individu atau pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut saja, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen bagi pegawai untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi.

Salah satu jenis komuikasi yang berlangsung dalam organisasi adalah komunikasi interpersonal. Kemampuan komunikasi interpersonal sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai untuk mengetahui bagaimana mereka bekerja, memecahkan masalah, mengevaluasi hasil kerjanya, serta membuat keputusan. Keterampilan komunikasi interpersonal sangat penting untuk interaksi sosial, dan untuk membangun serta memelihara semua hubungan. Kurangnya keterampilan komunikasi dapat menyebabkan kerusakan

hubungan, mempengaruhi produktivitas, kepuasan, kinerja, moral, kepercayaan, rasa hormat, percaya diri dan bahkan kesehatan fisik (Matin, 2010).

Kondisi diatas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS DI SETDA KABUPATEN KARANGANYAR".**

B. Rumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Rumusan Masalah

a. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar?

b. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar?

c. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar?

2. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi beberapa hal pokok yang akan diteliti, agar tidak berdampak pada meluasnya permasalahan yang ada dan peneliti menjadi lebih terarah. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Responden yang meliputi pegawai PNS Setda Kabupaten Karanganyar.
b. Kualitas sumber daya manusia yang diteliti dalam penelitian yaitu mengenai kualitas fisik dan kesehatan yang memiliki kehidupan yang layak, kualitas intelektual mengenai kemampuan pendidikan dan ketrampilan pegawai PNS, dan mengenai kualitas spirirual yang merupakan sifat jujur dan bertanggung jawab.
c. System pengendalian internal yang diteliti dalam penelitian ini yaitu adanya lingkungan pengendalian yang terkondisikan, penilaian resiko yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi, kegiatan pengendalian yang membantu memastikan terlaksananya pekerjaan, informasi dan komunikasi serta pemantauan untuk penilaian atas kualitas kinerja.
d. Komunikasi interpersonal yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai sikap keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan antar pegawai PNS.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Mengetahui secara empiris pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar.
b. Mengetahui secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganyar.

c. Mengetahui secara empiris pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai PNS di Setda Kabupaten Karanganya.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, dan Komunikasi Interpersonal.

b. Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemerintah daerah, baik berupa masukan ataupun pertimbangan terkait persepsi masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah, agar pemerintah daerah meningkatkan kinerja dalam pelayanan masyarakat maupun meningkatkan kinerja internal didalam pemerintahan.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan penelitian lebih lanjut khusunya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

D. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang digunakan untuk melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komunikasi interpersonal, kinerja pegawai PNS, penelitian-penelitian sebelumnya, kerangka konseptual penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi hal-hal yang meliputi: jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengujian instrument, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengolahan data, analisis data, dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Bab ini merupakan penutup yang berisis mencangkup kesimpulan mengenai hasil survey, saran-saran sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan yang diharapkan, serta keterbatasan yang ada dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN