

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penelitian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan

Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target usaha sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia sepemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting dari seluruh proses pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah Instansi/Organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu organisasi/

instansi, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Profesionalisme adalah masalah terutama masalah sikap. Bukan seperangkat kompetensi. Seseorang Profesional sejati adalah teknisi yang benar-benar peduli. Selanjutnya dikatakan Profesionalisme sejati mengisyaratkan suatu kebanggaan pada pekerja, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien, dan keinginan tulus untuk membantu. Menurut Panji Anoraga (2001:9). menyebutkan bahwa ciri-ciri profesionalisme adalah (a) memiliki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect result), sehingga dituntut untuk pengalaman dan kebiasaan, (b) menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat yang tidak mudah puas atau putus asa sampai selalu mencari peningkatan mutu, (c) memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui hasil tercapai (d) memerlukan adanya kebulatan fikir dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi. Seorang profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) bangga pada pekerjaan mereka, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, (b) berusaha merasa diketahuinya dengan bantuan suatu matrik kerja dan seorang pengawas, tetapi belum dapat dilepas.

3) Tahap III, cakap dan tangkas (competence), mampu menggunakan inisiatif untuk meningkatkan mutu pekerjaannya. 4) Tahap IV, mahir (proficiency) mampu membaca situasi dan menarik kesimpulan serta (novice) prinsip dan prosedural suatu pekerjaan

Widodo (dalam Kharis, 2010:8) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada intansi. Setiap pegawai dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap Perusahaan.

Sedangkan profesionalisme dalam pandangan Kurniawan (2005:73) suatu kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing dari pendapat tersebut maka saya menarik kesimpulan bahwa profesionalisme adalah seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan ketrampilan khusus dibidang pekerjaannya. Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Pegawai

yang memiliki kemampuan yang sejalan dengan kebutuhan tugas yang dilakukannya dalam bekerja merupakan syarat terciptanya pegawai yang profesional. Maksudnya kemampuan dan keahlian pegawai merupakan suatu pencerminanan dari arah dan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi.

Rivai dan Basri, (2005:50). Mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja.

Politeknik Kelautan dan Perikanan adalah salah satu sekolah tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang kelautan dan perikanan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, di bawah pembinaan Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, yang berlokasi di Jalan Kampung Baru Pelabuhan Ferry, Bolok, Kupang Barat., Kupang, Nusa Tenggara Timur. Politeknik Kelautan dan Perikanan dituntut untuk meningkatkan pelayanan yang baik terhadap setiap mahasiswa demi mewujudkan dan menciptakan citra dirinya. Demi mewujudkan hal tersebut

diperlukan adanya pelayanan dan kinerja pegawai terhadap setiap mahasiswa agar terjalannya kerja sama yang baik antara pegawai dan mahasiswa.

**Daftar Data Kinerja Tahun 2021 Pada Pegawai politeknik Kelautan
Dan Perikanan Kab.Kupang**

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target
<u>1</u>	Kapasitas Dan Kompotensi SDM KP Yang Meningkatkan Melalui Kegiatan Pendidikan KP	<u>1</u>	Presentase Lulusan Politeknik KP Kupang Yang Melakukan Wirausaha Di Bidang Kelautan Dan Perikanan (%)	75
		<u>2</u>	Presentase Lulusan Politeknik KP Kupang Yang Melakukan Wirausaha Di Bidang Kelautan Dan Perikanan (%)	5
		<u>3</u>	Lulusan Politeknik KP Kupang Yang Bersertifikat Kompetensi (Orang)	65
		<u>4</u>	Peserta Pendidikan Vokasi Kelautan Dan Perikanan Yang Kompeten Di Politeknik KP Kupang (Orang)	233
		<u>5</u>	Sarana Dan Prasarana Yang Ditingkatkan Kapasitasnya Di Politeknik KP Kupang(Unit)	1
		<u>6</u>	Jejaring Dan /Atau Kerjasama Politeknik KP Kupang Yang Disepakati Dan Di Tidaklanjuti (Dokumen)	1
		<u>7</u>	Presentase Anak Pelaku Utama Yang Diterima Sebagai Peserta Didik Politeknik KP Kupang (%)	50
		<u>8</u>	Pendidik Dan Tenaga Pependidikan Politeknik KP Kupang Yang Meningkatkan Kompetensinya (Orang)	5
		<u>9</u>	Pengabdian Pendidikan Tinggi Kp Di Politeknik KP Kupang(Paket)	1
		<u>10</u>	Nilai Hasil Monitoring Dan Evaluasi Kegiatan Pendidikan KP Dipoliteknik KP Kupang (Nilai)	80

<u>2</u>	Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Pada Politeknik KP Kupang	<u>11</u>	Indeks Profesionalitas ASN Politeknik KP Kupang (Indeks)	72
		<u>12</u>	Presentase Unit Kerja Politeknik KP Kupang Pendidikan KP Yang Menerapkan System Menejeman Pengetahuan Yang Terstandar(%)	82
		<u>13</u>	Nilai Kinerja Pelaksana Anggaran Politeknik KP Kupang (Nilai)	Baik (88)
		<u>14</u>	Batas Tertinggi Presentase Nilai Temuan LHP BPK Atas LK Politeknik KP Kupang Dibandingkan Realisasi Anggaran Polteknik KP Kupang TA 2019	1 %

Berdasarkan fenomena yang ada, Saat ini perusahaan menggunakan alat canggih sistem absen, (checkclock) untuk mendeteksi kehadiran pegawai sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam kehadirannya. Hal tersebut dilakukan agar pegawai bisa disiplin sehingga harapan kinerja juga akan meningkat. Salah satu unsur untuk meningkatkan Kinerja pegawai adalah mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada pegawai tersebut dan sikap profesionalisme terhadap kinerja dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motifasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komonikasi, komitmen, jabatan, kualitas sumber daya daya manusia, profesionalisme kerja. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta-fakta yang

terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan adapula yang tidak (wahyudin: 2006. 2).

Untuk mendukung penelitian ini maka peneliti menambahkan beberapa jurnal yang berkaitan dengan judul ini, penelitian yang dilakukan oleh kina atika nisa` ulul mofra dengan volume jurnal home> vol 17, no (2002) > Atika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Metode kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 59 orang dari populasi 142 orang karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) dengan menggunakan rumus Slovin. Uji instrumen dan uji klasik menunjukkan semua data valid dan reliabel dan memenuhi kriteria pengujian sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan meregresi linear berganda data tersebut. Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial kualitas SDM (8,535 atau 0,000) dan profesionalisme kerja (11,545 atau 0,000) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji F juga menunjukkan hasil yang sama secara simultan dengan hasil uji sebesar 852,303 atau 0,000. Koefisien korelasi (R) diperoleh hasil sebesar 0,984 atau sebesar 98,4% artinya hubungan variabel kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Nilai *R Square* sebesar 0,968 atau sebesar 96,8% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,2 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh wida gerhana¹, rezti², wasis³. dengan volume jurnal ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya

Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, ada 27 karyawan sebagai populasi dan mereka diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus yang seluruh populasi sama dengan sampel. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Selain memiliki efek langsung, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja juga memiliki efek tidak langsung pada kinerja melalui Komitmen Organisasi. Secara bersamaan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Organisasi mendukung Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan.

1.2.RUMUSAN MASALAH

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi-asumsi tersebut di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu

“ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALISME KERJA PEGAWAITERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK KELAUTAN DAN PERIKANAN”

1.3.PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti mengangkat pokok masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah kualitas SDM Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kabupaten kota Kupang?
2. Apakah Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kota Kupang?

1.4.TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kelautan Dan Perikanan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kelautan Dan Perikanan.

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi dasar acuan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai politeknik kelautan dan perikanan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan tambahan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.