

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, seiring perkembangan keadaan masyarakat yang tumbuh sekarang sering kali terjadi berbagai masalah yang menyebabkan sebuah perusahaan atau instansi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan tersebut, sebab ketidakmampuannya dalam menangani dan menghadapi persaingan atau beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang pada saat ini. Faktor yang menyebabkan adanya kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah perlunya adanya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak jalannya seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang di dalam bekerja dan memaksimalkan potensi yang dimiliki guna menghasilkan suatu tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan sangat ditentukan oleh adanya faktor manusia dan pegawai dalam perusahaan. Adanya sarana dan prasarana yang ada di perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Jadi apabila di dalam suatu perusahaan mengalami kekurangan sumber daya manusia, maka seluruh kegiatan operasionalnya tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan tidak adanya sumber daya manusia yang membantu untuk mengerjakan serta menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat pada waktunya.

Dengan demikian, sumber daya manusia di perusahaan dan instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dan instansi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu wujud nyata dari kemampuan seseorang atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Marhawati, (2022) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Adanya kinerja pegawai ini merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, Menurut Rahman, (2023) kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu dalam variabel ini penulis akan membahas instansi pemerintah agar dapat diteliti untuk tugas akhir ini dilakukan dan dilaksanakan di kementerian koordinator bidang kemaritiman dan investasi Republik Indonesia jalan MH.Thamrin no.8, Jakarta 10340-Indonesia.kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi ini dipimpin oleh Luhut Bisar Padjaitan

Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 113/P Tahun 2019 tentang Pembentukan Kementerian Negara dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Maju periode Tahun 2019-2024. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, dan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, maka Setmenko Marves mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementriann koordinator Bidang kemaritiman dan Investasi.

Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi khususnya pada Biro hukum mengalami berbagai hambatan terkait dengan kinerja. Dimulai pada

kuartal tahun 2021 dimana berberapa pegawai memiliki program – program kegiatan struktur organisasi SDM secara online dalam suatu kegiatan kinerja pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi yang di tengah penanganan covid-19 yang memberikan dampak yang cukup signifikan.

Berikut data penilaian kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum Tabel 1.1 dalam Target pencapaian kinerja pengawain Kemetrian Koordinator Bidang Maritim Dan Investasi, sebagai acuan dalam melihat penilaian kementerian terhadap kinerja pegawai Asn pada Biro Hukum

**Tabel 1.1 Kinerja Pegawai ASN Pada Biro Hukum
Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi**

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Pekerjaan	100%	75%	90%	95%
2.	Kuantitas Pekerjaan	100%	80%	85%	90%
3.	Kehadiran	100%	90%	85%	90%
4.	Kemampuan Kerja Sama	100%	80%	85%	90%
5.	Ketepatan mencapai Target	100%	85%	85%	95%
Rata-Rata		100%	85%	90%	95%

Sumber: Biro Hukum Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi Republik Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui persentase kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi Republik Indonesia pada tahun 2021 memiliki presentase rata-rata sebesar 85%. Pada tahun 2022 presentase kinerja pegawai mengalami kenaikan menjadi 90%, dan tahun 2023 presentase kinerja pegawai kembali naik menjadi 95%. Berdasarkan data kinerja tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan. Oleh karena itu Biro hukum di kementerian koordinator bidang kematriman dan investasi berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta cara agar bisa mencapai target kinerja pegawai yang sudah direncanakan dari awal.

Kajian Teori Analisis Jabatan merupakan usaha untuk memunculkan fakta atau informasi dalam suatu pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan data atau

informasi mengenai prosedur jabatan yang sistematis. Menurut Wahdati et al., (2022). Analisis jabatan memiliki beberapa tujuan yaitu berupa penyusunan mengenai informasi penting diantaranya: Uraian jabatan, Persyaratan jabatan, Evaluasi jabatan, Desain pekerjaan, Syarat-syarat pekerjaan, Penilaian kinerja pegawai.

Menurut Dessler (2017), analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan, serta individu seperti apa yang dipekerjakan pada jabatan tersebut. Definisi ini menunjukkan bahwa dalam proses menetapkan tugas, dan menempatkan pegawai dalam tugas tertentu dibutuhkan sebuah analisis dan dasar pertimbangan tertentu. Analisis jabatan merupakan suatu prosedur pengumpulan dan analisis data yang terdefinisi, dan melalui prosedur ini diperoleh informasi mengenai tugas pekerjaan dan persyaratan jabatan.

Analisis jabatan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, karena dapat memperjelas tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang mencakup pekerjaannya. Analisis jabatan merupakan kebutuhan dasar dalam memperjelas sebuah jabatan. Pada kesempatan penelitian ini, bertujuan mencari kajian atau dampak apa saja dari analisis jabatan berdasarkan hasil penelitian terdahulu dengan bermaksud untuk trend pengembangan hasil penelitian.

Analisis jabatan adalah suatu proses yang hasil utamanya adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan adalah suatu rumusan tertulis yang menguraikan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan serta seluk beluk pekerjaan yang penting, seperti kondisi kerja dan keamanan dari resiko bahaya. Sedangkan spesifikasi jabatan meliputi karakteristik personal yang diperlukan untuk pelaksanaan suatu jabatan tertentu.

Selain analisis jabatan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan skill, pengetahuan knowledge dan perilaku attitude yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Komara (2019) menyatakan bahwa kompetensi pegawai

dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Maka pada manajemen kinerja, faktor kompetensi lebih berperan penting pada dimensi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. Menurut Darmadi (2020) dapat diartikan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Namun, Menurut Afandi (2018) “lingkungan kerja dapat diartikan adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan tiga variabel di atas maka saya tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul “ **Pengaruh Analisis Jabatan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum Di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi?

C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Analisis Jabatan terhadap kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Biro hukum di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.

2. Manfaat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan manfaat pada pihak yang membutuhkan seperti Instansi Pemerintah, Akademis, dan Masyarakat umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Instansi Pemerintah

Diharapkan menjadi bahan informasi dalam upaya untuk lebih dapat meningkatkan kinerja.

b. Bagi Pembaca

Menambah informasi bermanfaat bagi pembaca, serta sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktik khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya dalam bidang yang sama.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta sebagai sumber referensi secara teoritis dan empiris bagi pihak yang berkaitan dalam melakukan penelitian.

