BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya suatu bentuk instansi, manusialah yang menjadi intinya, yang dimana manusia memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya untuk menghadapi tantangan yang terjadi dalam dunia kerja.

Dengan menjadi pegawai negeri sipil harusnya sejalan dengan upaya untuk mencapai tujuan nasional, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang Undang No. 43 Tahun 1999 pasal 1 tentang pokok-pokok kepegawaian. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang di tentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainya dan digaji berdasarkan peraturan dalam undang-undang yang berlaku. Selain itu, dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 112 ayat (1) yaitu bahwa dalam rangka pembinaan, Pemerintah memfasilitasi penyelenggaraan otonomi daerah maka pemerintah mengupayakan pemberdayaan otonomi daerah melalui pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (DPMPPTSP) Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dinas PMPPTSP Provinsi Sumatera Utara merupakan penggabungan dari 2 (dua) SKPD, yaitu Badan Penanaman Modal dan Promosi (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tahun 2008 dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tahun 2010. Penggabungan 2 (dua) badan tersebut merupakan amanat PP nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah.

Dalam hal ini pegawai adalah aset yang mempunyai adil besar terhadap kemajuan organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja para pegawai dan secara bersamaan akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat memperhatikan dan mengawasi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Maka itu menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria pekerjaan yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP berikut merupakan rekapitulasi pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2018-2019.

Tabel. 1.1
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Tahun 2018-2019

No	Bulan	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	100	78.2	100	74.4
2	Februari	100	81.3	100	74.6
3	Maret	100	83.6	100	77.8
4	April	100	70.2	100	62.2
5	Mei	100	88.5	100	66.7
6	Juni	100	81.3	100	81.7
7	Juli	100	91.7	100	82.8
8	Agustus	100	96.5	100	84.1
9	September	100	74.4	100	81.6
10	Oktober	100	87.1	100	74.2
11	November	100	92.1	100	83
12	Desember	100	97.4	100	100
Total			1022.3		934.1

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Sumut. Data diolah.

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi dari kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Sumatera Utara secara keseluruhan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Namun pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai pada tahun 2019 lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai pada tahun 2018. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya fluktuasi kinerja pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Sumatera Utara.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan demi terciptanya kinerja yang di harapkan instansi adalah Rotasi Kerja. Rotasi kerja adalah pemindahan posisi dari

suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun rasa percaya diri dan meningkatkan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan serta mengatasi kejenuhan sehingga mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik.

Menurut Salih (2017) Rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan, selain itu rotasi kerja juga akan bermanfaat untuk pengembangan sumber daya manusia rotasi kerja diyakini dapat memberikan banyak manfaat lain bagi organisasi, rotasi dapat mencegah timbulnya kebosanan dan dapat juga mengurangi labour turnover (absennya pekerja) karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala bagian kepegawaian di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Sumatera Utara, beliau mengatakan bahwa yang menjadi kendala kinerja bagi pegawai di instansi tersebut yakni pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebankan dikarenakan kejenuhan terhadap pekerjaan yang di berikan oleh instansi. Kemudian, ketika pegawai diberikan tugas yang baru dari kepala bagian, ada pegawai yang menghindar (mangkir) dari pekerjaan yang di berikan dikarenakan kurang memahami dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, dan ketidak sesuaian dalam menempatkan bagian pekerjaan**.** Melihat fenomena di atas, Dinas Penanaman Modal Dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara perlu berbenah demi meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan banyak

faktor yang diantaranya adalah rotasi kerja dan pembinaan yang diambil peneliti tersebut karena menyangkut ataupun berhubungan langsung dengan fenomena.

Berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey rotasi kerja di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Sumatera Utara. berikut ini data pra survey tersebut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Mengenai Rotasi Kerja Pegawai di DPMPTSP

No	Pernyataan	Jawaban (Orang)	
		Ya	Tidak
1	Rotasi kerja yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja	66,6%	33,3%
2	Rotasi kerja menempatkan saya pada bidang kemampuan yang saya miliki.	33,3%	66,6%
3	Setelah adanya rotasi pekerjaan saya sulit beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru.	66,6%	33,3%
4	Rotasi kerja menempatkan anda pada bidang ilmu yang anda miliki	13,3%	86,6%
5	Anda merasa bahwa kebijakan-kebijakan rotasi diberbagai posisi yang dilakukan perusahaan telah sesuai.	53.3%	46,6%

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa Rotasi Kerja di Dinas Penanaman Modal PPTSP ternyata dari hasil pra survey 66,6% tidak semua bidang kemampuan pekerjaan di tempatkan dengan kemampuan yang pegawai miliki dan 86,6% menunjukkan bahwa rotasi kerja pegawai yang di rotasi secara acak secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat adanya pegawai yang menganggap bahwa rotasi kerja tidak dapat mengatasi kejenuhan pekerjaan yang monoton sehingga pegawai protes penempatan yang tidak sesuai dengan bidang ilmu dan kemampuan yang pegawai miliki.

Selain dari Rotasi Kerja, Pembinaan dapat menumbuhkan rasa percaya diri, meningkatkan kinerja, dan mengembangkan karir dan etika mereka. Pembinaan adalah usaha atau praktek management dalam mendukung, mengarahkan dan memfasilitasi keperluan pegawai dalam mengembangkan dan memajukan potensi guna keperluan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ivancevich (2008:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan dapat diartikan sebagai pembinaan perusahaan atau organisasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan kepada pegawai sehingga menghasil kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, saat ini masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas yang diharapkan, serta semangat kerja pegawai yang menurun disebabkan karena kejenuhan pekerjaan. Pembinaan pada pegawai yang ada diharapkan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berkaitan dengan hal itu maka seorang pegawai perlu mendapatkan pembinaan, dan pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan.

Guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena pembinaan di dinas penanaman modal dan PPTSP Sumatera Utara. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey mengenai pembinaan, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Mengenai Pembinaan Pegawai di DPMPTSP

No	Pernyataan	Jawaban (Orang)	
		Ya	Tidak
1	Atasan memberikan bimbingan kepada pegawai ketika pegawai mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	53,3%	46,6%
2	Atasan secara langsung memberikan pengarahan kepada pegawai tentang pekerjaan yang dibebankan.	73,3%	26,6%
3	Instansi memberikan pegawai pendidikan dan pelatihan seperti mengikuti seminar.	100%	-
4	Atasan selalu memberikan instruksi secara jelas kepada pegawai tentang apa yang harus dikerjakan.	100%	-
5	Intansi memberikan pendoman seperti buku kepada pegawai untuk memudahkan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan.	100%	-

Menjelaskan mengenai tanggapan pegawai mengenai Pembinaan di DPMPTSP berdasarkan tabel 1.3 dari hasil prasurvey menunjukkan 46,6% bahwasannya atasan secara keseluruhan belum mengarahkan pegawai dengan baik untuk pekerjaan yang akan di bebankan. Dan 26.6% menunjukkan bahwa atasan belum mengarahkan/ berkomunikasi secara langsung dengan pegawai yang akan melakukan pekerjaan yang di bebankan. Oleh karena itu peran pembinaan penting, instansi dalam memelihara kedispilinan, tanggung jawab atas pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai, dan memberikan wawasan yang lebih luas agar hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kondisi diatas di dukung oleh penelitian terdahulu dari jurnal Sutrisna (2018) hasil penelitian menunjukan bahwa nilai korelasi antara variabel rotasi kerja dengan variabel kinerja pegawai cukup baik pada kategori hubungan

sedang, dan signifikan. Signifikan artinya korelasi ini signifikan pada level/ taraf 1%. Pada penelitian ini rotasi kerja mempengaruhi kinerja cukup baik untuk variabel tersebut.

Sedangkan penelitian yang lain mengenai pembinaan Saehu (2018) pembinaan dan kinerja pegawai sangat baik, dengan demikian pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat, artinya semakin baik pembinaan (disiplin, karir, dan kode etik profesi) di dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Maka dari itu melihat pentingnya rotasi kerja dan pembinaan yang baik maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana rotasi kerja dan pembinaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara kedalam sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pembinaan Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negeri Di Dinas Penanaman Modal Dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang berikan oleh instansi.
2. Adanya pegawai yang menghindar (mangkir) dari pekerjaan yang dibebankan dikarenakan kurang memahami dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.
3. Adanya ketidak sesuaian dalam menempatkan bagian pekerjaan.

4. Adanya kejenuhan dalam tugas atau pekerjaan yang bersifat monoton.
5. Adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas yang diharapkan.
6. Serta semangat kerja pegawai yang menurun disebabkan karena kejenuhan pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh rotasi kerja dan pembinaan terhadap kinerja pegawai sipil negeri di Dinas Penanaman Modal Dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara".

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pembinaan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah rotasi kerja dan pembinaan terhadap kinerja Pegawai Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh pembinaan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh rotasi kerja dan pembinaan terhadap kinerja Pegawai Sipil Negara di Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan sosial, khususnya teori manajemen dalam meningkatkan rotasi kerja sehingga tercapai pembinaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil guna meningkatkan kwalitas bekerja.
2. Bagi penulis, penelitian merupakan tahap awal dalam usaha menganalisa masalah secara detail, rinci dan sistematis sehingga dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam praktek administrasi negara.
3. Bagi Universitas Negeri Medan, hasil penelitian yang memiliki nilai akademis untuk melengkapi perpustakaan sehingga rekan-rekan mahasiswa dapat mengambil manfaat yang baik dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengkajian bagi penyusunan karya ilmiah yang optimal.