

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal serta memastikan mereka dapat berkontribusi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, perencanaan, pelaksanaan, dan seleksi sumber daya manusia. HR juga melakukan inisiatif-inisiatif yang mendukung pengembangan organisasi suatu organisasi (Marlina, 2022). Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menjamin keseimbangan dalam hal pasokan pekerja, kualitas, dan posisi terbuka. Proses di atas bekerja berdasarkan penawaran dan permintaan angkatan kerja suatu organisasi (Silaswara *et al.*, 2021). Kehadiran staf yang kompeten dan berkualifikasi tinggi sangat penting untuk efektivitas operasional manajemen. Hal ini memungkinkan manajer perusahaan untuk melakukan upaya terbaik mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja sangatlah krusial untuk mencapai sasaran organisasi. Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau lembaga menentukan apakah tujuan tersebut akan tercapai (Khaeruman, 2021:7). Ada dua cara utama untuk melihat kinerja, perspektif organisasi dan individu karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil usaha individu yang dilakukan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan puncak dari seluruh prestasi kerja yang diraih dari sebuah perusahaan. Efektivitas karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja keseluruhan organisasi. Cara pegawai memanfaatkan atau mengelola sumber daya organisasi dan berperan aktif dalam mencapai tujuan sangat terkait dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020). Sebagaimana didefinisikan oleh (Yusriati & Hasibuan, 2019), Hasil kerja seseorang berkaitan dengan kinerja ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas yang ditentukan, yang memerlukan ketekunan, keahlian, perhatian terhadap detail, dan waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengatur tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil serta Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup berbagai tahapan metodologis seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan, pembinaan, pemantauan, evaluasi, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja (PP, 1945).

Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat penting di semua organisasi, termasuk lembaga pemerintah dan perusahaan komersial, karena prosedur tersebut memberikan dukungan yang diperlukan untuk pelaksanaan operasi staf yang efisien (Puspita Novrianti & Jumaren, 2019). Keberhasilan sebuah lembaga dinilai berdasarkan kemampuannya dalam mengalokasikan dan mengelola sumber daya secara efisien demi meraih keuntungan maksimal. Menerapkan SOP di tiap-tiap unit kerja merupakan cara untuk menjamin kinerja yang terstruktur dan efisien, yang dapat meningkatkan kinerja staf secara keseluruhan (Rohman Taufiq, 2019). Tujuan utama ditetapkannya Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam suatu organisasi adalah untuk mengurangi frekuensi kesalahan yang mungkin terjadi pada saat pelaksanaan suatu proses kerja yang direncanakan oleh instansi tersebut. Tujuan penerapan prosedur operasi standar organisasi adalah untuk menjamin operasi yang konsisten, efektif, efisien, metodis, dan dikelola dengan baik. (Kalatasik *et al.*, 2023).

Proses penempatan kerja juga penting untuk memperoleh pegawai yang kompeten dan kemampuannya selaras dengan tujuan organisasi. Penempatan adalah proses penempatan kerja yang sesuai bagi seorang individu. (Setyowati *et al.*, 2020). Proses alokasi pekerjaan melibatkan upaya untuk memastikan bahwa kualifikasi, keahlian, dan kemampuan karyawan selaras dengan persyaratan posisi dan atribut organisasi. Selain itu, lokasi atau penempatan kerja yang tepat adalah faktor krusial yang berdampak pada organisasi dan karyawan. (Lambey *et al.*, 2020) mendefinisikan penempatan sebagai proses menugaskan seseorang pada peran pekerjaan yang sesuai tingkat kesesuaian yang dimiliki seorang pegawai terhadap jabatannya akan berdampak pada output dan standar kerja.

Faktor penentu tambahan yang berdampak pada kinerja adalah profesionalisme. Profesionalisme dapat diartikan sebagai kapasitas untuk menunjukkan keahlian dan pengetahuan seseorang dalam keberhasilan penyelesaian tugas (Ahadi *et al.*, 2023). Kemampuan seorang pegawai untuk mengikuti protokol dan pedoman untuk mencapai hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan tingkatan dan bidangnya disebut profesionalisme. Salah satu tantangan utama bagi pemerintah adalah menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, dedikasi yang kuat, keunggulan, dan kemampuan untuk menjaga integritas dalam fungsi regulasi. Mereka harus memenuhi tanggung jawab dan kapabilitasnya sesuai dengan tujuan pribadi, tanpa terlibat dalam kompleksitas kolusi, nepotisme, dan korupsi (KKN).

Dapat disimpulkan permasalahannya adalah rendahnya tingkat pengembangan SDM dan belum meratanya penyediaan SDM yang berkualitas, kedua hal tersebut belum terlaksana, berdasarkan permasalahan permasalahan mengenai kegiatan pelayanan dengan tantangan yang ada dan kemungkinan yang terkandung di dalamnya. dalam Rencana Strategis Kabupaten Samarinda Utara (RENSTRA) Tahun 2021-2026. Aparatur Sipil Negara telah mengalami reformasi birokrasi yang efisien dan sukses. Kendala belum optimalnya penyelenggara urusan pemerintahan, pelayanan publik serta masih rendahnya pengetahuan pegawai mengenai SOP, penempatan dan profesionalisme aparatur (RENSTRA, 2021).

Setelah dilakukan evaluasi terhadap variabel standar operasional prosedur berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jabatan, ditemukan beberapa di antaranya yang tidak mematuhi ketentuan kedua analisis tersebut. Dari total 41 pegawai tersebut, sekitar 60% dari mereka berada di posisi yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka. Daftar absensi juga digunakan untuk menilai hasil penelitian ini. Menurut wawancara dengan kepala sub bagian umum dan personalia, terdapat beberapa perubahan dalam struktur organisasi. Sedangkan untuk standar operasional prosedur kantor Camat Samarinda Utara, tidak mengalami perubahan. Para pegawai kantor Camat Samarinda Utara jelas terhambat aktivitas kinerjanya karena hal tersebut.

Setelah dilakukan evaluasi, variabel penempatan ditentukan dengan menganalisis beban kerja dan jabatan. Beberapa tidak sesuai pedoman yang ditetapkan berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jumlah pegawai, dimana 41 pegawai merupakan 60% dari mereka yang tidak mempunyai jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hasil analisis tersebut di evaluasi juga menggunakan daftar absen. Bahwa pegawai mengalami beberapa perubahan struktur organisasi tentunya ada perubahan standar organisasi, Berdasarkan temuan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, penempatan staf di Kantor Camat Samarinda Utara tidak mengalami perubahan.

Faktor profesionalisme Berdasarkan analisis beban kerja dan evaluasi berdasarkan analisis jabatan, jumlah pegawai sebanyak 41 orang tidak memenuhi persyaratan analisis pekerjaan dan analisis jumlah pegawai; dari jumlah tersebut, 60% menduduki posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hasil analisis tersebut di evaluasi juga menggunakan daftar absen.

Menteri PANRB, melalui Panduan Pembuatan SOP Administrasi Pemerintahan Nomor 35 Tahun 2012, melarang menduduki posisi yang tidak sesuai dengan hasil analisis beban kerja dan analisis posisi yang telah dilakukan. Pasal 1 menjelaskan aturan mengenai pembuatan prosedur operasional standar untuk penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan mereka, instansi pemerintah di tingkat provinsi, kabupaten, kota, dan pusat dapat menggunakan pedoman ini sebagai referensi dalam menyusun SOP AP atau kepanjangan dari Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (NEGARA, 2012).

Pasal 2 dalam Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 tentang Tata Cara Peminangan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan menegaskan bahwa menempati jabatan yang tidak sesuai dengan analisis beban kerja dan analisis posisi yang telah dilakukan adalah dilarang. Ketentuan ini juga bertentangan dengan peraturan tersebut (PERMENAKER, 2021).

Menurut Anjab, pegawai dilarang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan analisis beban kerja dan analisis posisi yang telah dilakukan. Pasal 2 dari Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemindehan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa mutasi mengacu pada pemindehan tugas dan/atau lokasi di dalam atau antara instansi, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk perwakilan Negara Indonesia di luar negeri atas permintaan sendiri. Pernyataan ini bertentangan dengan ketentuan yang dikemukakan di sini (Badan Kepegawaian Negara, 2019).

Anjab menegaskan bahwa menduduki posisi yang tidak sesuai dengan hasil analisis beban kerja dan analisis jabatan adalah terlarang bagi pegawai. Namun, Panduan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang dikeluarkan oleh Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tidak mendukung hal tersebut.

Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah penelitian Puspita Novrianti & Jumaren, Andriani *et al*, Hidayattulloh *et al*, Waris *et al* serta Ardiansyach *et al*. Hasil penelitian yang relevan dengan variabel penempatan terhadap kinerja yang berpengaruh signifikan adalah hasil penelitian Siahaan & Bahri, Aldilaningsari *et a*, Setiawan & Bagia, Alwi & Sugiono dan Mulyani & Saputri. Hasil penelitian yang relevan dengan variabel profesionalisme terhadap kinerja yang berpengaruh signifikan adalah hasil penelitian Saharso & Sundari, Khumaira, Serang & Utami, Ahadi *et al.*, dan Tarigan.

Kondisi latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda”**.

1.2. Rumusan Masalah

Pembuatan masalah penelitian ini berdasarkan pada situasi dan kejadian yang dijelaskan dalam Rencana Strategis Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda:

1. Apakah standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
2. Apakah penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
4. Apakah standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
6. Seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini disampaikan memiliki beberapa tujuan, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samainda.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samainda.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samainda.

4. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap hasil kerja Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut penulis bahwa manfaat teoritis dari penelitian ini ialah mampu digunakan oleh pihak lain untuk meningkatkan tujuan penelitiannya sendiri atau sebagai sumber lebih lanjut ketika mengkaji pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini mempunyai manfaat praktis karena membantu pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadopsi kebijakan dalam bentuk konsep-konsep utama yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memberikan umpan balik dan informasi terkait.

1.5 Asumsi Penelitian

Anggapan atau asumsi ini merupakan hipotesis, perkiraan, pendapat, kesimpulan sementara, atau teori sementara yang belum tervalidasi. Arifin (2014) menegaskan bahwa “asumsi adalah suatu pertanyaan yang kebenarannya tidak diragukan lagi sebagai titik tolak dalam penelitian”. Dalam buku *Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktis*, Suharsimi Arikunto mengutip pernyataan Winarko Surakhman yang mengatakan bahwa asumsi atau anggapan mendasar menjadi landasan penyelidikan dan disahkan oleh peneliti (Suharsimi, 2006: 65).

Berdasarkan pemahaman mengenai asumsi-asumsi yang diterapkan dalam penelitian ini berdasarkan pemahaman terhadap asumsi-asumsi dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut : Standar operasional prosedur, Penempatan, dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

1.6 Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2021:100) mengartikan hipotesis sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yaitu pernyataan berbentuk pertanyaan yang merupakan rumusan masalah. Sementara adalah nama yang diberikan pada hipotesis karena jawaban yang diberikan hanya bersifat teoritis.

Hipotesis yang dikemukakan dalam artikel ini dirumuskan sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan

- H1 : Diduga standar operasional prosedur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H2 : Diduga penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H3 : Diduga profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H4 : Diduga standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H5 : Diduga variabel penempatan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H6 : Diduga variabel penempatan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

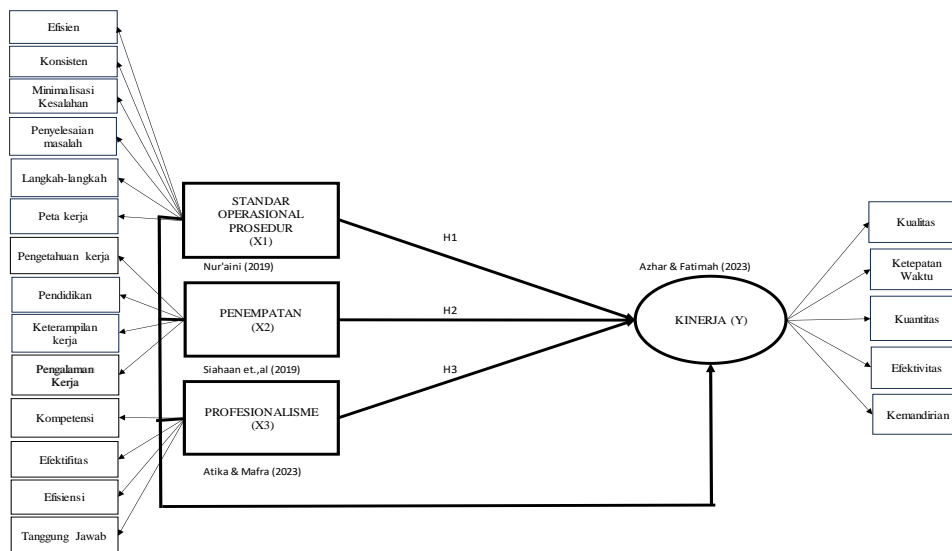
1.7 Kerangka Pikir

Sugiyono (2019:95) mengartikan kerangka berpikir sebagai penjelasan teoritis untuk korelasi antara variabel yang diteliti. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diuraikan dalam kerangka ini, yang selanjutnya diterapkan dalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Peneliti dapat mengevaluasi perencanaan dan menjelaskan tren yang menjadi landasan asumsi dengan menggunakan kerangka berpikir sebagai pelengkap. Sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi peneliti diawali dengan data dan menggunakan teori sebagai alat penjelasnya, sedangkan penelitian kuantitatif pada akhirnya cenderung menerima atau menolak hipotesis penelitian. dan diakhiri dengan merevisi suatu pernyataan atau hipotesa.


Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan standar operasional prosedur (X1), penempatan (X2), dan profesionalisme (X3) merupakan variabel bebas. Kerangka kerja penelitian ini dapat dibuat dengan menggunakan penjelasan teoritis yang diberikan di atas.


Gambar 1 Kerangka Pikir





Sumber dibuat oleh peneliti (2024)

Keterangan :

 : Variabel Independent

 : Indikator Variabel

 : Variabel Dependen

 : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y

 : arah dari Variabel ke Indikator