

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

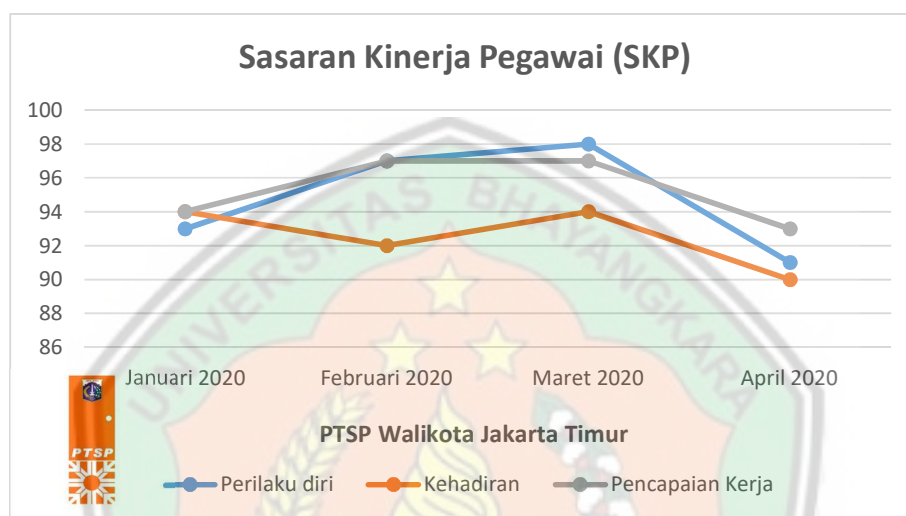
Sumber daya manusia salah satu mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi bahkan diri sendiri dalam rangka mencapai tujuannya bahkan asset paling mahal bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai menjadi hasil dari kemampuan dan kemauan. . Peningkatan kinerja pegawai salah satu kepercayaan diri pegawai atas kemampuan dalam menguasai situasi pekerjaan bahkan tindakan dalam mengambil keputusan, menghasilkan sesuatu yang menguntungkan dan menambah penghargaan kepada diri sendiri diikuti oleh pengembangan karir yang akan meningkat. Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan atau instansi pemerintahan menginginkan kinerja yang baik dari para pegawai, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan.

Diantaranya yaitu dengan memperhatikan self efficacy atau efikasi diri dan pengembangan karir dari para pegawai yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam (Kaseger, 2013) *Self-efficacy* adalah keberanian seseorang dengan adanya peluang untuk mencapai keberhasilan tugas tertentu dan *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai factor personal dimana perbedaan pada individu dan perubahan *self-efficacy* menyebabkan adanya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi berpeluang untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga menghasilkan peningkatan karir. Dalam jurnal (Feby Fitriyanti, Sri Suwarsi, 2017) Pengembangan karir merupakan proses dalam meningkatkan karir berupa jabatan pegawai agar menjadikan perubahan dalam hidupnya dimasa mendatang.

Oleh Karena itu, banyaknya minat masyarakat terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan instansi pemerintahan yaitu sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dimana pegawai yang ditetapkan menjadi PNS tersebut telah lulus seleksi dari tingkat mental maupun pikiran. Hal ini dilakukan untuk memotivasi dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berpengaruh dalam meningkatkan performance pegawai yang lebih efektif dan efisien serta kualitas yang lebih tinggi pada penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam suatu instansi tersebut.

Gambar 1.1



Sumber: Data Yang diolah 2020

Pemerintah mengasah pegawainya dalam bekerja semaksimal mungkin melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan tiga penilaian yaitu: perilaku diri, kehadiran, dan pencapaian kerja agar pelayanan kepada masyarakat terlaksana dengan baik khususnya pada PTSP. Hasil penelitian (Aziz, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir terus diterapkan sehingga berdampak pada peningkatan dan mendukung kualitas kerja. Daya saing yang tinggi antar pegawai membuat seseorang berlomba-lomba dalam meningkatkan karir, terutama bagi pegawai yang telah lama bekerja akan lebih besar hasrat untuk mencapai level sesuai dengan targetnya dan hasil penelitian (Lestari, 2019) Perusahaan dapat meningkatkan efikasi diri yang berarti kemampuan karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan kemampuan tersebut lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memperlancar kinerja yang berpengaruh pada peningkatan kinerja tersebut. Pada situs

web (BKN (Badan Kepegawaian Negara), 2019) Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan salah satunya pada system karir. Hal itu tertuang dalam peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang merupakan revisi PP Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian kerja berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, pencapaian hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Ini dapat dilihat dari pengembangan karir melalui:

1. Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan bagian dari pengembangan karir seorang PNS. Mengacu kepada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan bahwa jabatan ASN terdiri atas Jabatan Administrasi; Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

2. Pendidikan dan pelatihan atau disebut juga dengan diklat

Pendidikan dan pelatihan (diklat) boleh dikatakan merupakan langkah awal bagi PNS dalam menapaki jenjang karirnya. Untuk meningkatkan kemampuan PNS maka kepada mereka diberikan hak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan PNS. Secara umum jenis diklat terdiri dari Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Aturan mengenai diklat tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan struktural, yang terdiri dari Diklat Kepemimpinan Tingkat IV untuk jabatan struktural eselon IV; Diklat Kepemimpinan Tingkat III untuk jabatan struktural eselon III; Diklat Kepemimpinan Tingkat II untuk jabatan struktural eselon II; dan Diklat Kepemimpinan Tingkat I untuk jabatan struktural eselon I.

3. Kenaikan Pangkat PNS

Kenaikan pangkat merupakan proses pengembangan karir PNS yang berjalan secara otomatis, dalam artian seorang PNS akan memperoleh kenaikan pangkat

pada periode tertentu setiap empat tahun sampai batas maksimal yang telah ditentukan sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatan yang diembannya.

Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai melalui penilaian kinerja memegang peran penting dalam pembinaan karir seorang PNS karena pengembangan karir, peningkatan kompetensi, hingga pemberian karir seorang didasarkan pada peningkatan kinerja PNS yang bersangkutan. Pentingnya peningkatan karir membuat PNS sudah memperoleh tunjangan kinerja dimana jelas tunjangan tersebut didapatkan atas dasar kinerja yang terdapat pada e-kinerja. Itulah salah satu yang ada pada situs web pada BKN yang pada dasarnya terjadi karena terciptanya keinginan diri pegawai yang memiliki tingkat kepercayaan tersebut sesuai dengan rasa yang empati yang dibutuhkan sesuai dengan standar kemampuan masing – masing pegawai dalam hal tersebut.

Lahirnya PTSP untuk menciptakan pelayanan pemerintah yang mudah diakses masyarakat. Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BPTSP) salah satu instansi yang diwewenangkan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 2013 tentang penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Satuan kerja ini memiliki tugas untuk melayani perizinan dan non perizinan dengan sistem satu pintu. Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berubah nama menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dimana banyaknya masyarakat harus memiliki perizinan baik rumah tinggal, bangunan tinggi, bahkan ruko bangunan, hal ini membuat masyarakat harus membuat izin secara per periode tertentu terutama didaerah Jakarta yang hingga secara selalu dijuluki kota padat penduduk khususnya Jakarta Timur. Ini berpengaruh kepada kinerja pegawai untuk melakukan tugasnya dengan berbagai tekanan, waktu, bahkan tenaga karena selalu bertemu dengan masyarakat dalam pengurusan izin. Di dalam instansi pemerintahan harus adanya perhatian kepada pegawai yang mendukung atas kemajuan pencapaian tujuan sebuah organisasi salah satunya yaitu tingkat kinerja dari organisasi tersebut melalui *self efficacy* diri yang kemungkinan besar memiliki permasalahan tugas dalam kesalahan yang berkaitan langsung dengan masyarakat seperti complain bahkan lingkungan pekerjaan yang bersaing kinerja dengan Pegawai Harian Lepas (PHL) sehingga membuat kepercayaan

seseorang atas kemampuan pekerjaan menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang dicapai dan diiringi oleh pengembangan karir PNS tersebut. Secara *Self Efficacy* pegawai merasa yakin dan mampu mengerjakan apa yang ditugaskan dengan faktor dengan banyaknya karyawan diberikan jabatan tidak menutup kemungkinan enggan dikarenakan kurangnya percaya diri pegawai dengan tanggung jawab yang berat, kemampuan yang kurang dan tingkat pendidikan kurang sehingga pegawai tidak bisa menerima jabatan lebih tinggi karena tidak menunjukkan *self efficacy*, maka dengan adanya keharusan pola pikir yang diubah dan harus memiliki performance ekstensi yang baik dan secara pengembangan karir daya saing yang ketat pegawai dituntut untuk memiliki peningkatan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dan dapat berdampak pada jenjang karir dan kesejahteraan individu. Jika keduanya tidak diterapkan maka pegawai bisa dikatakan kurangnya asah diri dalam menjunjung tinggi instansi pemerintahan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (PTSP) WALIKOTA JAKARTA TIMUR”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada PNS di PTSP Walikota Jakarta Timur?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS di PTSP Walikota Jakarta Timur?
3. Apakah Self Efficiency dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja PNS PTSP Walikota Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy yang ada pada diri pada PNS.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dalam tingkat kerja PNS
3. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja PNS

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perubahan bagi pegawai negeri sipil maupun perusahaan lain, terutama bagi PNS di PTSP Jakarta Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui *Self efficacy* dan pengembangan karir.
- b. Bagi akademisi, dapat memberikan informasi lebih lanjut dalam mengembangkan pemikiran bagi pihak yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang yang sama, yaitu peningkatan kinerja pegawai melalui *Self Efficacy* dan pengembangan karir.

1.5 Batasan Masalah

Adanya pembatasan masalah pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan hanya dikantor PTSP Walikota Jakarta Timur.
2. Penelitian dilakukan hanya untuk mengetahui apakah adanya pengaruh self efficacy dan pengembangan karir dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka system penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mengkaji mengenai adanya latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan systematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengkaji mengenai teori tentang peningkatan kinerja pegawai, self-efficacy, dan pengembangan karir penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mengkaji mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian dan metode analisis data.

