

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik (Hasibuan, 2017:5). Salah satu bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan.

Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme yaitu sebagaimana profesionalisme merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2013:79).

Dalam hal ini Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi sebagai institusi pelayanan teknis mempunyai tugas kewenangan di bidang pelayanan publik, salah satunya adalah pelaksanaan pelayanan umum di bidang perkebunan. Berkenaan dengan hal tersebut, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi mempunyai tugas

melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pertanian yang mencakup sub bidang perkebunan. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perkebunan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang perkebunan.
3. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang perkebunan.

Adapun jumlah pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir sebagai

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
2018	113	-
2019	122	7,96
2020	110	(9,83)
2021	97	(11,81)
2022	95	(2,06)

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel data terlihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Jumlah pegawai pada tahun 2018 sebanyak 113 orang, pada tahun 2019 meningkat sebesar 7,96%. pada tahun 2020 menurun sebesar -9,83% dan pada tahun 2021 menurun sebesar -11.81%. pada tahun 2022 kembali menurun sebesar -2,06%, hal ini dikarenakan ada pegawai yang meninggal, pensiun, pengurangan pegawai honor dampak dari pandemic covid 19 pada tahun 2020-2021 dan ada yang pindah tugas.

Setiap pegawai profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan, pengalaman kerja maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Profesionalisme kerja pegawai dapat dilihat melalui data pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor
Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	SMA (Orang)	D3 (Orang)	S1 (Orang)	S2 (Orang)	S3 (Orang)	Jumlah (Orang)
2018	19	21	58	10	5	113
2019	19	24	61	12	6	122
2020	18	15	54	15	8	110
2021	22	14	42	11	8	97
2022	22	16	40	12	5	95

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas perkembangan tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir dimana masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA.

Adapun pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai
pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)	Total Pegawai (Orang)
2018	≤ 5	19	113
	5 – 15	28	
	16 – 25	25	
	≥25	41	
2019	≤ 5	24	122
	5 – 15	30	
	16 – 25	25	
	≥25	43	
2020	≤ 5	21	110
	5 – 15	28	
	16 – 25	23	
	≥25	38	
2021	≤ 5	19	97
	5 – 15	24	
	16 – 25	21	
	≥25	33	
2022	≤ 5	17	95
	5 – 15	25	
	16 – 25	21	
	≥25	32	

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 dimana masih ada pegawai yang memiliki pengalaman kerja dibawah 5 tahun.

Adapun penempatan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2018 sampai tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penempatan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Penempatan Kerja	
			Keterangan	
			S (Orang)	KS (Orang)
1.	2018	113	93	20
2.	2019	122	101	21
3.	2020	110	90	20
4.	2021	97	84	13
5.	2022	95	81	14

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2023

Keterangan :

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang ia miliki dengan ketentuan instansi Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah pengalaman kerja, penempatan kerja, serta pendidikan pegawai. Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari- hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil harus profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, rasional,

demokratik, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga profesionalisme merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana kinerja Menurut Anwar (2013:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012:92), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Toeri keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Adapun data pencapaian program kerja kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Data Pencapaian Program Kerja Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Tahun 2018 – 2022

No	Program/Kegiatan	Indikator kinerja	2018		2019		2020		2021		2022	
			T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	Presentase penyelesaian administrasi perkantoran	100	91.2	100	92.85	100	86.64	100	91.22	100	85.40
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Cakupan layanan sarana dan prasarana aparatur	100	90.03	100	90.00	100	85.58	100	90.03	100	85.94
3	Program peningkatan disiplin aparatur	Cakupan peningkatan disiplin Aparatur	100	91.42	100	87.36	100	88.17	100	89.37	100	86.83
4	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Peningkatan kapasitas sumber daya Aparatur	100	92.66	100	89.96	100	85.49	100	92.02	100	85.68
5	Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	Peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan SKPD	100	90.62	100	88.47	100	87.95	100	93.32	100	85.97
6	Program peningkatan produksi dan teknologi budidaya perkebunan	Cakupan peningkatan produksi dan teknologi budidaya perkebunan	100	92.88	100	90.25	100	84.77	100	89.43	100	82.02
7	Program peningkatan produksi nilai tambah daya saing dan pemasaran produk perkebunan	Cakupan peningkatan nilai tambah daya saing dan pemasaran produk	100	93.47	100	87.18	100	87.83	100	90.19	100	83.24

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2023

Keterangan :

T : Target

R : Realisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data pencapaian program kerja Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi belum optimal. Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang ada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawainya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari penomena- penomena di atas maka penulis menuangkannya dalam bentuk judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2022 tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.

2. Perkembangan tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir dimana masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA.
3. Pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 dimana masih ada pegawai yang memiliki pengalaman kerja dibawah 5 tahun.
4. Profesionalisme kerja pegawai belum optimal dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan instansi Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.
5. Kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi jambi belum optimal dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana profesionalisme kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan profesionalisme kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.