

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi serta terciptanya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi, pegawai atau tenaga kerja atau sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi, organisasi dapat mencapai target maupun visi, misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah instansi atau organisasi dapat diukur melalui kinerja yang diberikan pegawai terhadap instansi atau organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya yang berdiri secara resmi sejak tanggal 1 Januari 2009. Dasar pembentukannya adalah Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota

Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya salah satu lembaga yang berada dibawah naungan Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Indonesia (PUPR RI) yang memiliki tugas pokok fungsinya membantu Walikota melaksanakan sebagai urusan Pemerintahan Daerah serta tugas pembantuan di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas ini memiliki beberapa bidang diantaranya: Bidang Tata Bangunan dan Jasa Kontruksi, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, Bidang Jalan dan Jembatan, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Permukiman dan UPTD SPALD.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan melalui wawancara dengan Ibu Sundari selaku HRD kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang kota Tasikmalaya yaitu bahwa kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya masih kurang optimal, terkait kurangnya pengalaman dan kemampuan mengenai pekerjaan yang diberikan. Sehingga para pegawai masih belum dapat mengejar target yang diberikan oleh organisasi.

Dan juga masih banyak pegawai yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dikarenakan kurangnya pengalaman kerja sehingga para pegawai tidak dapat mengambil keputusan dengan baik, dan hasil kerja para pegawai masih belum memuaskan para atasan dan rekan kerjanya. Dan itu menjadi kendala pada kinerja pegawai tersebut menurun.

Hal tersebut diperkuat oleh data yang diperoleh dari kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya mengenai penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum
dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya Tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja	2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Persentase jalan dan jembatan dalam kondisi baik	100%	86%	100%	84%	100%	81%
2.	Persentase sarana prasarana jaringan irigasi dalam kondisi baik	100%	85%	100%	84%	100%	82%
3.	Persentase kesesuaian pemanfaatan ruang dengan rencana tata ruang yang ditangani	100%	84%	100%	82%	100%	80%
4.	Jumlah pengurangan titik genangan	100%	85%	100%	83%	100%	80%
5.	Persentase bangunan gedung negara yang ditangani	100%	86%	100%	84%	100%	81%

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat dalam tabel bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan yang disebabkan karena masih kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas pekerjaan, rendahnya kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja seperti halnya menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya kerja sama serta komunikasi antar sesama pegawai, hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan kurang maksimal.

Mengenai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui bahwa faktor-faktor lain seperti faktor pengalaman dan kemampuan dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Saat mencapai daya produksi yang tinggi aspek manusia merupakan faktor yang begitu penting sebab sukses tidaknya suatu usaha, kebanyakan ditentukan oleh tingkah laku manusia yang menjalankan atau memegang pekerjaan. Menimbang begitu besarnya tugas dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam tindakan usaha instansi, untuk itu diperlukan pengalaman kerja dan kemampuan kerja untuk kemudian dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu organisasi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh

pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Pengalaman kerja seseorang biasanya lebih dipandang daripada tingkat pendidikan yang tinggi.

Selain pengalaman kerja, hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2018:3). Agar prestasi pegawai berkembang, para pegawai perlu memperdalam kemampuan yang pertama kemampuan teknis yaitu pemahaman terhadap peralatan kerja dan kemampuan konseptual yaitu memahami kebijakan organisasi dan kemampuan sosial yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan teman kerja tanpa konflik. Semakin meningkatnya kemampuan kerja pegawai berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Mardikaningsih et al., 2017:115; Sinambela et al., 2020:33). Dari uraian tersebut menjadi suatu fakta yang menarik untuk diteliti terkait pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai untuk diketahui pengaruhnya baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana pengalaman kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana kemampuan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengalaman kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
2. Kemampuan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

4. Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

- b. Bagi Organisasi

Diharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak instansi atau organisasi sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terutama pada bidang Sumber Daya Manusia

yang berkaitan dengan pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bahan bacaan yang dapat dijadikan referensi untuk bahan pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keberagaman sarana pengetahuan dan menambah literatur di lingkungan kampus khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bermanfaat untuk kepentingan Akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Noenoeng Tisnasaputra No.5, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Februari 2024, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.