

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan instansi pemerintah. Instansi pemerintahan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Hal tersebut tidak akan terwujud apabila kinerja pegawai tidak maksimal.

Kinerja pegawai menjadi suatu hal sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu instansi. Menurut Mulyadi (2015:63) Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja, Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, dalam suatu instansi pemerintah harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerjanya secara baik dan optimal.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 55 menjelaskan bahwa manajemen PNS meliputi penilaian kinerja. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran

kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahunnya. Penilaian SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Kondisi perekonomian Indonesia akibat pandemi covid 19 saat ini sedang berada dalam fase ketidakpastian. Data dari Badan Pusat Statistik Triwulan II Tahun 2022 menjelaskan bahwa laju pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2021 tumbuh sebesar 3,69 persen lebih tinggi dibanding capaian tahun 2020 yang mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen. Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menyebabkan kegiatan perekonomian di Indonesia melambat sehingga kegiatan pelayanan instansi pemerintah dilaksanakan dari rumah atau dikenal dengan istilah Work From Home (WFH).

Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat menjelaskan kedudukan Dinas Tenaga Kerja mempunyai tanggung jawab membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi

kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. Dinas tenaga kerja merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok yaitu, memberikan pelayanan kepada pencari kerja (pencaker) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan)..

Pentingnya Kinerja pegawai dapat ditingkatkan agar pegawai lebih mampu menguasai pengetahuan umum, keahlian serta sikap prilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, serta menerapkan target kualitas pelayanan 5T (tepat orang, tepat waktu, tepat jumlah, tepat tempat dan tepat administrasi) yang bersifat jangka panjang. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2022 :

Tabel 1. 1
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2022

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	82,27%
2.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
3.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	100%
5.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
6.	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
7.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
8.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
9.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinaskelautan dan perikanan	100%	86,90%
10.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
11.	Dinas Perkebunan	Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	96,09%
12.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
13.	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
14.	Dinas Sumber Daya Air	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	100%
15.	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,12%
16.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
17.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
18.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Pengembangan perdagangan dalam negeri	100%	88,36%
19.	Dinas Tenaga Kerja	Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	100%	87,43%
20.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%
21.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Persentase kapasitas kompetensi SDM aparatur dan masyarakat bidang ketahanan pangan	100%	95,94%
22.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	89,93%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
23.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	87,13%
24.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
25.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
26.	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	100%
27.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
28.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
29.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	81,21%
30.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
31.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi SDM perpustakaan dan kearsipan	100%	81,52%
32.	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
33.	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,58%

Sumber : <http://esakip.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Tenaga Kerja Jawa Barat dengan target 100%, sementara realisasinya belum mencapai target, yaitu 87,43%. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Jawa Barat masih kurang 12,57% untuk mencapai target. Berikut peringkat Dinas Tenaga Kerja Se-jawa Barat pada tahun 2022 :

Tabel 1. 2
Peringkat Dinas Tenaga Kerja Se-jawa Barat Tahun 2022

No.	Dinas Tenaga Kerja (Kabupaten / Kota)	Nilai Tahun 2022
1	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi	4.39
2	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang	4.97
3	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor	3.80
4	Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar	3.76
5	Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor	3.61
6	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon	3.58
7	Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya	3.54
8	Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi	3.52
9	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang	3.50
10	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purwakarta	3,47
11	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pangandaran	3,38
12	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Majalengka	3,14
13	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung	3,28
14	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat	3,29
15	Dinas Tenaga Kerja Kota Depok	3,28
16	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Garut	3,25
17	Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	3,25
18	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Subang	3,32
19	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur	3,16
20	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya	3,14
21	Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	3,16
22	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sukabumi	3,14
23	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis	3.13
24	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu	3.13
25	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan	3.13
26	Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi	3.12
27	Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi	3.11

Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2022

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berada pada posisi terbawah dengan nilai 3.11. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya kurang optimal. Oleh karena itu diperlukan evaluasi dalam kinerja pegawainya. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja adalah melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional

dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja wewenang Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi merupakan suatu instansi pemerintahan yang menyediakan berbagai layanan jasa berupa layanan pembuatan kartu pencari kerja, bursa kerja online dan pembuatan surat keterangan BPJS Ketenagakerjaan. Peneliti menunjukkan bahwa adanya fenomena penurunan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berdasarkan wawancara peneliti berkaitan dengan kinerja pegawai. Berikut rekapitulasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tahun 2020-2022 sebagai berikut

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

Tahun	Nilai SKP	Perilaku Kerja	Jumlah	Kategori
2019	48,70	34,00	82,70	Baik
2020	54,57	35,06	89,64	Baik
2021	41,43	34,53	75,95	Baik
2022	39,89	34,23	74,12	Cukup

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

Berdasarkan Data Tabel 1.1 tentang terdapat hasil rekapitulasi rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi menunjukkan adanya pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 82,70% dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 89.64% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2021 mendapatkan pencapaian jumlah kinerja sebesar 75.95% dengan kategori Baik dan tahun 2022 mengalami penurunan dengan pencapaian jumlah kinerja sebesar 74,12% dengan kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah pada

kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi karena pencapaian kinerja. Jika dilihat dengan grafik penurunan dan kenaikan kinerja akan terlihat dengan jelas.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, sempat penurunan. Jika dilihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja pegawai yang diinginkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, ini di akibatkan karena dalam kurun waktu dua tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang diinginkan

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dapat dilihat dari presentasi Sistem Manajemen Kinerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Ini menjadi tolak ukur grade atau kategori penilaian pencapaian kinerja pegawai. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi :

Tabel 1. 4
Standar nilai yang digunakan dalam menilai Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	0 – 50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 mengacu dan merujuk pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat dalam tabel 1.3 di atas. Kinerja dapat

dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, keterampilan saat bekerja dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya.

Instansi pemerintah lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah instansi rencanakan sejak awal. Oleh karena itu Organisasi atau instansi harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan instansi. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian sumber daya manusia yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para pegawai permasalahan tersebut antara lain :

1. Masih rendahnya kualitas kerja, ditunjukkan dengan belum optimalnya pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan instansi
2. Masih rendahnya kuantitas kerja, ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Masih rendahnya inisiatif dari para pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari pimpinan.
4. Masih rendahnya tanggung jawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para pegawai akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka emban.
5. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu pegawai mereka masih mendahulukan ego mereka masing-masing dan tidak mau berbagi hal ataupun pengetahuan baru.

Mengukur dan melihat kondisi awal kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, peneliti secara acak menyebarkan kuesioner pra-survey pada bulan maret tahun 2023 kepada 30 responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5 terlihat di bawah ini:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	ST (2)	STS (1)			
1.	Kualitas Kerja	11	5	7	3	4	106	3,53	
2.	Kuantitas Kerja	9	7	4	2	8	97	3,23	
3.	Tanggung Jawab	8	8	7	4	3	104	3,46	
4.	Kerjasama	3	4	9	6	8	78	2,60	
5.	Inisiatif	3	8	5	9	5	85	2,83	
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								3,13	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.5 di atas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,13 yang mana menunjukkan kinerja pegawai masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para pegawai mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan pegawai lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi ditunjukkan dengan tidak tercapainya target yang diberikan instansi dan ditetapkan kepada pegawai dan hal ini berdampak buruk bagi organisasi atau instansi, namun dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) program yang menuntut pegawai untuk selalu siap bersaing dan memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi atau instansi. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa pegawai harus memiliki kemampuan bersaing agar target yang ditetapkan dapat dicapai oleh instansi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari diri sendiri maupun berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, peneliti melakukan penelaah dari penelitian terdahulu dan hasil wawancara peneliti dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sehingga terkumpul variable-variabel berikut. Peneliti menyebarkan kuesioner pra-survey secara acak pada bulan maret tahun 2023 kepada 30 responden yaitu pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Berikut ringkasan pra-survey kondisi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada table 1.6 di bawah ini :

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	ST	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Donating</i>	2	4	10	12	2	82	2,73
		<i>Knowledge Collecting</i>	2	6	11	8	3	86	2,86
Skor Rata-rata Knowledge Sharing								2,79	
2	Kompetensi	Pengetahuan	1	4	12	7	6	77	2,56
		Keterampilan	5	3	7	10	5	83	2,76
		Sikap	4	11	6	5	4	96	3,20
Skor Rata-rata Kompetensi								2,84	
3	kompensasi	Kompensasi langsung	8	15	2	2	3	113	3,76
		Kompensasi tidak langsung	7	13	4	1	3	106	3,53
Skor Rata-rata Kompensasi								3,64	
4	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	5	7	9	6	3	95	3,16
		Taat terhadap perusahaan	4	5	13	8	0	95	3,16
		Taat terhadap aturan perilaku dalam berkerja	3	7	17	2	1	99	3,30
		Taat terhadap etika kerja	4	11	8	5	2	106	3,53
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,28	
5	Etos kerja	Kerja Cerdas	2	3	11	10	4	79	2,63

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
		Kerja Keras	3	7	14	4	2	95	3,16
		Kerja Ikhlas	4	5	7	11	3	86	2,86
Skor Rata-rata Etos Kerja									2,88
6	Beban kerja	Tuntunan Fisik	9	8	5	6	2	108	3,60
		Tuntunan Tugas	8	10	9	2	1	112	3,73
Skor Rata-rata Beban Kerja									3,66
7	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	10	11	6	3	0	118	3,93
		Lingkungan Non Fisik	9	10	5	5	1	111	3,70
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									3,81
<p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</p>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti(2023)

Berdasarkan data pra-survei di atas pada tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi yaitu *knowledge sharing*, kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata yang berbeda yaitu 2,76, 2,84, 3,64, 3,28, 2,88, 3,66 dan 3,81. Dari semua variabel di atas, ada tiga variabel yang memiliki skor terendah yaitu variabel *knowledge sharing*, kompetensi dan etos kerja. Pada

variabel *knowledge sharing* dengan skor rata-rata 2,76 , variabel kompetensi dengan skor rata-rata 2,84 dan variabel etos kerja dengan skor rata-rata 2,88. Hal ini menunjukkan bahwa dimana ketiga variabel tersebut inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra survei yang dilakukan peneliti. Berikut ini adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pendahuluan mengenai *knowledge sharing*:

Tabel 1. 7
Hasil Pra-Survei *Knowledge Sharing* Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	ST	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Donating</i>	2	4	10	12	2	82	2,73
		<i>Knowledge Collecting</i>	2	6	11	8	3	86	2,86
Skor Rata-rata <i>Knowledge Sharing</i>								2,79	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pra survey pada tabel 1.7 di atas tentang *Knowledge Sharing* yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki rata-rata skor akhir sebesar 2,79 skor tersebut berada dalam kategori skala kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* lebih rendah daripada variabel lainnya. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi *knowledge donating* dengan skor rata-rata 2,73. Pegawai harus lebih terbuka dan saling berbagi ilmu dan menurunkan ego masing-masing, karena hal ini akan membuat proses penyampaian dan berbagi informasi dan pengetahuan berjalan lancar dan dapat meningkatkan kinerja.

Knowledge sharing merupakan salah satu acuan bagi pegawai untuk dapat bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal, namun pada kenyataannya *knowledge sharing* di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tidak berjalan dengan lancar, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang masih menaruh kepentingan pribadi terlebih dahulu, menganggur selama jam kerja. kurangnya inisiatif dalam bekerja, banyak pegawai yang tidak disiplin, dan kurangnya komunikasi dan *knowledge sharing* antar pegawai. Jika diabaikan, maka akan sangat mempengaruhi kinerja yang telah ditetapkan.

Kompetensi juga merupakan kondisi lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi masih belum berjalan dengan baik, terbukti dengan masih adanya beberapa pegawai yang kurang memahami/menguasai teori pekerjaan yang diberikan, dan kurangnya kreativitas pegawai dalam menjalankan tugas. Selain dari hasil kuesioner pra-survey kondisi yang mempengaruhi kompetensi untuk mendapatkan skor terendah kedua dapat dilihat pada tabel 1.8 (hasil pra-survey variabel kompetensi) sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Hasil Pra-Survei Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	ST	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kompetensi	Pengetahuan	1	4	12	7	6	77	2,56
		Keahlian	5	3	7	10	5	83	2,79
		Sikap	4	11	6	5	4	96	3,20
Skor Rata-rata Kompetensi								2,84	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti(2023)

Berdasarkan hasil pra-survey yang ditunjukkan pada Tabel 1.8 dengan total rata-rata sebesar 2,84. Adapun dimensi yang masih ada dibawah rata-rata secara umum adalah dimensi pengetahuan dan keahlian.. Pegawai harus memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, selain itu pegawai juga harus meningkatkan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini agar pegawai dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan harapan instansi serta memperoleh kinerja yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang terendah yaitu etos kerja. etos kerja merupakan kondisi lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi masih belum berjalan dengan baik, dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja, masih belum mampu memberikan dedikasi terhadap pekerjaannya, kurangnya antusias, dan tidak banyak yang memiliki integritas tinggi. Selain dari hasil kuesioner pra-survey, kondisi yang mempengaruhi etos kerja untuk mendapatkan skor terendah ketiga dapat dilihat pada tabel 1.9 (hasil pra-survey variabel etos kerja) sebagai berikut:

Tabel 1. 9
Hasil Pra-Survei Etos Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	ST	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Etos Kerja	Kerja Keras	2	3	11	10	4	79	2,63
		Kerja Cerdas	3	7	14	4	2	95	3,16
		Kerja Ikhlas	4	5	7	11	3	86	2,86
Skor Rata-rata Etos Kerja									2,88
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden									
Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti(2023)

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.9 di atas mengenai variabel etos kerja yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dapat dilihat bahwa variabel etos kerja mendapatkan urutan ketiga terendah setelah *Knowledge Sharing* dan kompetensi dengan skor rata-rata 2,88 hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari *knowledge sharing* yaitu etos kerja. Instansi pemerintah menekankan dan memberi motivasi agar pegawai mampu mengubah kebiasaan buruknya seperti kurang bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya integritas yang diberikan, tentunya jika hal tersebut dapat segera di atasi bukan tidak mungkin kinerja pegawai akan meningkat dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai tentu manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan dan penyediaan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik agar bisa meningkatnya kinerja pegawai. Dengan demikian instansi harus lebih selektif

dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan instansi, dalam proses selektif sumber daya manusia sebelum masuk ke dalam sebuah instansi pemerintah adalah kemampuan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), kompetensi dan etos kerja dalam kinerjanya.

Menurut Trivellas et al., (2015:244) *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja di instansi pemerintah karena melalui *tacit knowledge* (pengetahuan implisit) dan *explicit knowledge* (pengetahuan eksplisit) ilmu pengetahuan dapat disebar, diimplementasikan dan dikembangkan. Budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dapat mengembangkan keterampilan umum baru pada individu atau mempertajam keterampilan yang ada, seperti menciptakan ide-ide baru, komunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan hal, kreativitas, perencanaan, memecahkan masalah dan kerja tim. Permasalahan manajemen yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penerapan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Kompetensi menjadi faktor yang tidak kalah penting untuk suatu instansi dalam upaya meningkatkan kinerja, Kompetensi Pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi, diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor:43/KEP/2001 tanggal 20

Juli 2001 dinyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pegawai diharapkan mampu beradaptasi diri untuk memiliki kemampuan yang memenuhi standar kompetensi yang diterapkan oleh instansi karena kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Faktor penting lain bagi suatu instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah etos kerja pegawai. Menurut Priansa (2018;283) Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja setiap pegawai mendukung instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan hasil yang optimal.

Berdasarkan data diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sebagai objek untuk penelitian peneliti, dikarenakan peneliti mendapati adanya masalah di kinerja pegawai khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi yang mengalami penurunan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “ **Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kineja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi** “

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang diuraikan sebelumnya. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing*
 - a. Kurangnya berbagi pengetahuan dan informasi dari sesama pegawai
 - b. Dalam orientasi individu masih banyak pegawai yang lebih mementingkan ego pribadi dibandingkan kepentingan tim kerja
2. Kompetensi
 - a. Kurangnya minat pegawai dalam memperluas pengetahuan mengenai pekerjaan.
 - b. Kurangnya tingkat kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Etos Kerja
 - a. Masih ada pegawai yang belum mempunyai integritas dalam pekerjaan
 - b. Masih ada pegawai yang kurang tulus dalam melakukan pekerjaan.
4. Kinerja
 - a. Belum terjalinnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan
 - b. Belum ada inisiatif dari pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Knowledge Sharing* di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
2. Bagaimana Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
3. Bagaimana Etos Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
4. Bagaimana Kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. *Knowledge Sharing* di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
2. Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
3. Etos Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
4. Kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan maupun parsial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung diantaranya sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah sumber referensi bagi kepentingan keilmuan guna menyelesaikan permasalahan yang serupa ataupun yang berkaitan dengan masa mendatang, dijadikan sumbangan pemikiran yang bisa berguna bagi semua pihak yang memerlukan dan untuk menambah atau memperkaya wawasan tentang ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan *Knowledge Sharing*, Kompetensi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan baik pihak-pihak tertentu diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sebenarnya tentang *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama