

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan pegawai. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Tuntutan instansi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan prestasi kerja dari instansi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktik manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial pada dasarnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja dari instansi pemerintah tetap menjadi fenomena yang terus menjadi perhatian publik, hal ini dikarenakan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah pada dasarnya mengacu pada kepentingan publik. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung tidak terlepas dari kondisi-kondisi tersebut, karena itu perlu memperbaiki prestasi kerja dari pegawai. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian prestasi kerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP), seperti tertera pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

No	Aspek yang Dinilai	Tahun			Rata-rata Persentase (%)
		2022	2023	2024	
1.	Aspek kuantitas	75,68	74,35	74,81	74,95
2.	Aspek kualitas	84,30	85,21	85,07	84,86
3.	Aspek waktu	83,25	81,80	82,10	82,38
4.	Aspek biaya	85,75	86,07	86,15	85,99
Rata-rata Penilaian SKP		82,25%	81,86%	82,03%	82,05%

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, tahun 2025

Dilihat dari Tabel 1.1 bahwa rata-rata penilaian Sasaran Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung yaitu aspek kuantitas sebesar 74,95%, aspek kualitas sebesar 84,86%, aspek waktu sebesar 82,38% dan aspek biaya sebesar 85,99%. Rendahnya aspek kuantitas ini juga dapat dilihat dari masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena seperti ini disebabkan oleh kondisi intern dari pegawainya, di mana masih terdapat pegawai tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan yang dimilikinya dan belum maksimalnya pengawasan keimigrasian yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, serta adanya tingkat stres kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Usaha untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan spesifikasi jabatan bagi Aparatur Sipil Negara yang memadai. Suatu tingkat dimana tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah (Robbin, 2021). Sedangkan tingkat spesifikasi jabatan adalah jumlah keseluruhan dari kadar kedalaman dan cakupan pekerjaan. Kedalaman pekerjaan dimaksudkan penentuan sampai sejauh mana seseorang dapat mengendalikan pekerjaannya. Cakupan pekerjaan dimaksudkan adalah jumlah pelaksanaan operasi yang berbeda, yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu dan frekuensi pengulangan daur pekerjaan. Untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan spesifikasi jabatan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, masih ada pegawai yang sibuk dengan tugas-tugasnya mengingat tugas yang dibebankan kepadanya terlalu banyak dan komplek, tetapi terdapat pula pegawai yang pada jam-jam kerja sudah santai karena tugas yang ia pikul sedikit dan sifatnya sederhana. Ini terlihat ketika jam kerja belum habis atau belum waktunya istirahat banyak pegawai yang berkumpul hanya untuk membaca koran dan mengobrol.

Kondisi ini mungkin terlihat menyenangkan bagi beberapa orang pegawai yang belum atau tidak merasakan pentingnya perkembangan dan aktualisasi diri. Tetapi pada bagian lain, beberapa pegawai merasa bahwa kondisi kerja mereka (beban kerja) sangat tidak sesuai dengan kondisi kerja yang mereka harapkan. Mereka merasa bahwa tugas kerja mereka terlalu sederhana dan monoton, kurang menantang, tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki, sehingga mereka kurang bisa mengembangkan dan mengaktualisasikan diri. Ada pula pegawai yang merasa bahwa lingkup kerja dan beban kerja mereka terlalu besar sehingga mereka kurang mempunyai waktu luang untuk melakukan kegiatan lain di kantor.

Selanjutnya, dilihat dari faktor pengawasan terutama dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai bahwa pengawasan perlu dilakukan melalui berbagai upaya penerangan yang bersifat edukatif yang diharapkan dapat mencegah atau sekurang-kurangnya akan dapat mengurangi terjadinya tindakan penyelewengan yang akhirnya dapat menghambat jalannya tugas umum pemerintahan serta lajunya proses pembangunan, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan,

sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansinya.

Berdasarkan observasi penulis di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung, adanya kesenjangan atau hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam kegiatan pengawasan di lapangan dan pimpinan bersikap acuh terkesan kurang memperhatikan kegiatan pegawainya. Melalui wawancara bebas dengan para pegawai, terlihat pegawai terkesan tertutup, ada yang merasa kurang nyaman dan kaku dalam melakukan komunikasi ke atas dengan pimpinan, karena pimpinan terkesan bersikap tertutup dan cuek terhadap bawahan ketika berkoordinasi terkait dengan kegiatan pengawasan.

Selanjutnya dilihat dari aspek stres kerja pegawai. Stres kerja pada dasarnya merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan terlihat bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung cenderung mengalami stres kerja dengan gejala psikologis yaitu stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan dalam bekerja sering murung karena beban kerja yang berat, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan. Kondisi ini harus menjadi perhatian dari pimpinan agar tidak berlarut-larut karena akan berdampak pada tujuan organisasi terutama peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis ingin melakukan penelitian tentang spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja dalam kaitannya menciptakan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres

kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dengan berjudul “**Peran Spesifikasi Jabatan, Pengawasan Keimigrasian Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung**”.

1.2 Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari wacana di atas, maka pokok-pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
2. Apakah pengawasan keimigrasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
4. Apakah spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian, stres kerja dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Hj. Haniah No. 3 Cut Mutia RT/RW.

021/01 Kelurahan Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Bandar Lampung, Lampung 35214.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Desember 2024 sampai selesai.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian, stres kerja dan prestasi kerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh spesifikasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan keimigrasian terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan berguna :

1. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Memberikan bahan masukan bagi pihak terkait, khususnya Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung dalam rangka mewujudkan kondisi kerja pegawai yang efektif. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur bagi pemimpin organisasi atau instansi pemerintah untuk

mengevaluasi pengaruh spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan baru mengenai pentingnya memahami konsep spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian, stres kerja dan prestasi kerja pegawai serta membandingkan antara teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis pelajari dengan praktek.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti antara lain pengertian spesifikasi jabatan, pengertian pengawasan keimigrasian, pengertian stres kerja, pengertian prestasi kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**