**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan didukung oleh sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi. Kedudukan sumberdaya manusia sebagai sumber daya organisasi menduduki tempat yang strategis dan sering disebut sebagai sumberdaya organisasi yang paling utama, sebab sumber daya manusialah yang mampu menggerakan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia daya tenaga manusia yang dimilikinya dengan sumber daya lainnya, yakni dengan menjalin para pimpinan, kelompok tenaga ahli pekerja, mesin maupun bahan bahan mentah atau sarana dan prasarana untuk dioptimalkan dalam mendukung proses kerja pegawai dalam organisasi. Orrganisasi juga secara terus menerus mengkaji sejauh mana ia telah berfungsi serta selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungannya sebagaimana yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting ini menuntut organisasi untuk memberikan perhatian yang serius dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dimana pengelolaan ini dilakukan melalui suatu proses manajemen sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kontribusi pengawasan terhadap proses pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kompetensi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja kompetensi juga menjelaskan apa yang dilakukan oleh seseorang di tempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi pegawai juga merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai menggambarkan kemampuan dan kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka dapat diharapkan akan semakin baik pula kinerjanya. Kinerja sumber daya manusia banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkat kinerja individu dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Organisasi adalah sarana atau alat untuk mencapai tujuan. oleh karena itu dikatakan organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang itu jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang bersifat “statis”, karena hanya sekedar melihat kepada struktur. disamping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “dinamis”. dalam pengertian ini organisasi dilihat dari sudut dinamikanya, akitivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu baik yang bersifat formal maupun bersifat informal.

Organisasi atau departemen pemerintahan, dalam rangka mencapai tujuannya, organisasi disusun dalam unit unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sehingga pada akhirnya setiap orang dalam suatu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja yang dimaksud. dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah, pada prinsipnya menempatkan otonomi daerah secara utuh pada daerah kabupaten dan daerah kota berdasarkan atas desentralisasi dan asas tugas pembatuan. dengan demikian lebih memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat di daerah otonomnya masing-masing dalam mencapai tujuannya yang termasuk dalam visi dan misinya.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang sarat dengan isu strategis berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang berubah merupakan sebuah tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Undang-Undang ini diidentifikasikan di antaranya adalah menempatkan pemerintah Kecamatan dan Kelurahan sebagai perangkat daerah otonom, yaitu daerah kabupaten dan daerah kota. dengan kata lain, pemerintah kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi), dan bukan sebagai aparat dekonsentrasi.

Berlakunya Undang-Undang tersebut maka terjadi suatu perubahan asa yang semula bersifat sentralisasi menjadi asas yang bersifat desentralisasi. Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan kehidupan demokratis, keadilan dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah. Sebagai konsekuensi dari perubahan ini maka kecamatan tidak lagi menjalankan urusan-urusan dekonsentrasi yang merupakan urusan-urusan pemerintahan pusat yang ada di daerah. Camat tidak lagi menjadi kepala wilayah merupakan wakil pemerintahan pusat yang menjadi penguasa tunggal dibidang pemerintahan dalam wilayahnya yang memimpin pemerintahan.

Fungsi utama pemerintahan daerah menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah yakni sebagai pelayanan masyarakat. Berdasarkan paradigma tersebut aparat pemerintah daerah khususnya aparat pemerintah kecamatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Disisi lain, pelaksanaan otonomi di daerah pada hakekatnya adalah mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah kecamatan adalah organisasi yang paling dengan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknyalah organisasi ini mendapatkan perhatian lebih jauh lagi dengan cara “memberdayakan’ pemerintahan kecamatan.

Penjelasan Undang-Undang tersebut selaras dengan tuntutan masyarakat yang menghendaki suatu penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan berwibawa serta berwawasan pelayanan kepada masyarakat, tetapi pada kenyataannya masih terdapat kantor kecamatan yang kurang memperhatikan bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat pada karakter birokrasi perangkat kecamatan yang belum sesuai harapan.

Sejalan dengan otonomi luas, dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah sebagai mana di sebutkan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah merupakan perwujudan pertanggung jawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah merupakan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik.

Kantor kecamatan mempunyai peran yang sangat vital dalam mendukung berhasilnya pelaksanaan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat yang menjadi tolak ukur pada pemerintahan kecamatan. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat kantor kecamatan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kinerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang di terimanya.

Sehubung dengan jumlah aparat kantor kecamatan yang kurang memadai atau tidak sebanding dengan volume atau beban kerja yang diterimannya, terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat, maka perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja aparatur kantor kecamatan terhadap pelayanan kepada masyarakat demi tercapainya pelayanan yang baik dari Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut.

Kecamatan Talegong merupakan perangkat Kabupaten Garut berdasarkan potensi, permasalahan dan peluang yang dimilikinya dengan mengacu kepada visi yang dikedepankannya adalah **”TERWUJUDNYA TALEGONG PAMUNGPUNGAN, REPEH RAPIH, SUGIH MUKTI TUR ISLAMI”.** untuk mencapai visi Kecamatan Talegong diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam mengerjakan tugasnya itu diharapkan misi Kecamatan Talegong dapat mewujudkan meningkatkan kinerja aparatur Kecamatan dan Kelurahan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator di antaranya :

1. *Capability* (Kemampuan), penguasaan di bidang teknik pekerjaan. Contoh : Sebagian pegawai belum cakap menggunakan teknologi yang ada. Hal ini terlihat dari masih adanya Pegawai Seksi Pelayanan di Kecamatan Talegong Kabupaten Garut yang kurang menguasai Program Aplikasi Komputer seperti Microsoft Word dan Microsoft Excel.
2. *Promptness* (ketepatan waktu) ketepatan waktu dalam disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dalam pembuatan KK (Kartu Keluarga) yang seharusnya dalam waktu 3 hari sudah selesai, tetapi pegawai menyelesaikan pembuatan KK dalam waktu 1 minggu. Hal ini menyebabkan adanyanya keluhan dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan.

Permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah, diduga disebabkan oleh kompetensi pegawai yang belum maksimal dalam pekerjaannya. Yang meliputi tipe karakteristik, sebagai berikut :

1. Keterampilan, keterampilan kognitif termasuk berpikir analistis dan konseptual. Contohnya : Pegawai masih belum mampu berpikir secara cepat untuk menentukan dalam mengolah suatu data harus menggunakan program komputer yang sesuai.
2. Motif, suatu yang secara konsisten dipikiran atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Contohnya : Masalah yang timbul di akibatkan oleh kurangnya dorongan dan pengarahan dari pemimpin terhadap para pegawai Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut yang dituangkan dalam skripsi dengan mengambil judul : **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TALEGONG KABUPATEN GARUT”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas peneliti mengidentifikasikan beberapa masalahnya, sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut?
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

**Tujuan Penelitian :**

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Talegong Kabupaten Garut.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan-kegunaan teoritis yang berdasarkan kontekstual dan konseptual, dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan.

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, hasil peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut.