**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi secara umum dapat dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atas tujuan sebuah kelompok. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, dan jelasnya sebuah tujuan bersama. Faktor-faktor seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan dan sarana prasarana lainya aspek seperti ini sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi dengan proses secara efesien dan efektif. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Organisasi dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat diakui keberadaanya oleh masyarakat sekitar.

Prinsip daripada organisasi, adanya prinsip kepemimpinan. Sekalipun susunan organisasi telah ditetapkan, wewenang telah dilimpahkan kepada para manager untuk melaksanakan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya, tetapi lebih daripada itu diperlukan adanya kemampuan kepemimpinan. Pengorganisasian adalah teknik peningkatan daripada kepemimpinan, karena dapat menciptakan situasi, dimana manager dapat memimpin ke arah yang lebih efektif.Sesuai dengan prinsip kepemimpinan tersebut maka dapat pula dihubungkan dengan kebijakan.

Konteks kepegawaian sektor publik sudah tentu mengutamakan suatu kompetensi, baik itu kompetensi pribadi maupun kompetensi individu atau kemampuan organisasi tersebut. Hal ini menjadi suatu acuan yang harus diterapkan di setiap lembaga pemerintahan, karena kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan seseorang dalam hal mengintrepetasikan keterampilan, pendidikan dan pengalaman yang telah dialami. Beberapa studi telah dijelaskan bahwa kemampuan seseorang akan sangat berpengaruh terhadap apa yang akan dikerjakannya. Sama halnya dengan kompetensi yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai di instansi sektor publik.

Ketika membahas mengenai kompetensi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada sektor publik ataupun sektor *private.* Membahas mengenai Perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan, dan struktur. Peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi tentu harus ada pengukuran terhadap kinerja seseorang.

Kinerja menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia yang buruk. Sehingga banyak organisasi pemerintahan yang ada di Indonesia memiliki satu acuan dalam hal kompetensi kinerja.

Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 pasal 12 ayat 1 tentang pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang mengatur mengenai pembentukan organisasi perangkat daerah yang membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat merupakan organisasi perangkat daerah yang bergerak dan menjalankan fungsi sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat No. … Tahun … (belum diterbitkan) tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit Dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, meliputi bina desa, kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat, pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat, pengembangan potensi desa, yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk sekretariat gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dan Susunan Organisasi Dinas Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa, terdiri dari:

* 1. Kepala Dinas;
  2. Sekretariat, membawahkan:
  3. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
  4. Subbagian Keuangan dan Aset; dan
  5. Subbagian Kepegawaian dan Umum.

1. Bidang Bina Desa, membawahkan:
   1. Seksi Bina Administrasi Keuangan dan Aset Desa;
   2. Seksi Bina Pengembangan Kapasitas Aparatur Desa; dan
   3. Seksi Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan.
2. Bidang Kelembagaan dan Pengembangan Partisipasi Masyarakat, membawahkan:
   1. Seksi Penguatan Kelembagaan Masyarakat;
   2. Seksi Pemberdayaan Adat dan Pengembangan Sosial Budaya; dan
   3. Seksi Peningkatan Kapasitas Masyarakat.
3. Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat, membawahkan:
   1. Seksi Bina Lembaga Usaha Ekonomi Masyarakat;
   2. Seksi Bina Pemasaran Usaha Ekonomi Masyarakat; dan
   3. Seksi Bina Pengembangan Modal Usaha Ekonomi Masyarakat.
4. Bidang Pengembangan Potensi Desa, membawahkan:
   1. Seksi Bina Penataan dan Pendayagunaan Ruang Desa;
   2. Seksi Sarana dan Prasarana Desa; dan
   3. Seksi Pengembangan dan Pendayagunaan Teknologi Tepat Guna.
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan hasil penelitian dan penajajagan yang dilakukan oleh peneliti, Peneliti menemukan masalah kinerja yang belum optimal yang dilaksanakan oleh para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat. Dilihat dari indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Salah satu faktor kinerja organisasi tidak berjalan dengan semestinya disebabkan oleh kecermatan pegawai. Kualitas kinerja pegawai diukur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 46 Tahun 2011. Contoh: Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat tentang peningkatan kapasitas pemerintah Desa dan Kelurahan yang dilaksanakan oleh Bidang Bina Desa diperoleh presentase sasaran kinerja yang ditargetkan sebesar 30,60% hanya terealisasi sebesar 28,06% dari hasil pengumpulan data 91,70%.

1. Kuantitas

Faktor lain yang menyebabkan kinerja organisasi tidak efektif, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai kurang sebanding dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Contoh: Pegawai di Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Partisipasi Masyarakat merealisasikan 1 (satu) kegiatan yaitu pembinaan Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPM) Desa dan Kelurahan. Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Pemerintahan (LAKIP) diperoleh target kinerja yang belum optimal, dari 93,32% hasil kegiatan yang direncanakan, Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Partisipasi Desa merealisasikan 60,66% kegiatan, sehingga kegiatan untuk memperkuat kelembagaan di Desa dan Kelurahan belum dirasakan optimal.

Permasalahan tersebut peneliti menduga disebabkan oleh beberapa faktor kompetensi pegawai, diantaranya:

1. Kemampuan Intelektual,

Para Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat kurang memiliki analisis dan penilaian terhadap kinerja masing-masing. Contohnya: Kepala Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Partisipasi Masyarakat belum mengoptimalkan para pegawai yang mempunyai potensi dalam melaksanakan tugas, seperti halnya sebagai pelaksana atau penata tugas pembinaan terhadap kelembagaan Desa dan Kelurahan.

1. Kemampuan Interpersonal,

Sikap personal yang ditunjukan oleh Kepala Sub Bidang ditiap bidangnya kurang menunjukan sikap persuasif terhadap kinerja pegawai yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dalam menjalankan aktifitasnya. Contohnya: Kepala Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Pastisipasi Masyarakat belum tanggap terhadap para pegawai di bidangnya yang melakukan pelaporan hasil kegiatan Kelembagaan dan Partisipasi Masyarakat (KPM) dengan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji lebih lanjut pemasalahan tersebut serta mencoba mencari alternatif pemecahan masalah yang ada di Dinas Pengembangan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat dengan mengambil judul Skripsi ***“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.”***

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengedentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
2. Apakah yang menjadi hambatan pegawai dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara sehingga faktor kompetensi aparatur negara menjadi salah satu penghambat kinerja.
3. Upaya apa yang harus dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat untuk memperbaiki faktor kinerja yang belum optimal.
   1. **Tujuan Penelitian**
4. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh kompetensi Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
5. Memperoleh data dan mengembangkan informasi mengenai hambatan yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
6. Menemukan dan mengembangkan data dan informasi tentang upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstekstual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
   1. **Kerangkan Pemikiran**

Pada penyusunan laporan hasil skripsi ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan *locus* dan *focus* penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauhmana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian kompetensi menurut **Marshall (Boutler, 2003: 39)** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)” (2014: 47),** mengemukakan bahwa:

**“Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.”**

Sedangkan menurut **Michael Armstrong (1994: 92)** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)” (2014: 46),** mengemukakan, bahwa:

**“Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.”**

Selain itu menurut **Dulewicz, 1989 (dalam Armstrong, 1995)** yang dikutip oleh **Sudarmanto,** dalam bukunya **“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)” (2014: 11),** ada 4 (empat) Dimensi mengenai kompetensi, diantaranya:

1. **Kemamuan Intelektual**

Meliputi: Persfektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian.

1. **Kemampuan Interpersonal**

Meliputi: mengelola staff, sikap persuasive dan asertif, pengembalian keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.

1. **Kemampuan Adaptabilitas**

Meliputi: adaptasi yang mengharuskan para pegawai dapat menyesuaikan dengan kondisi apapun dalam organisasi tersebut.

1. **Kemampuan Orientasi Hasil**

Meliputi: sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan bisnis.

Selain itu peneliti akan mengemukakan definisi dari kinerja yang disebutkan oleh **Prawirosentono (1999: 2)** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya yang berjudul **“Teori Administrasi Publik” (2014: 176)** mengatakan, bahwa:

**“Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”**

Kinerja perlu adanya suatu pengukuran apakah kinerja itu sesuai atau tidak dengan apa ang dikemukakan oleh teori diatas. Oleh karena itu peneliti menemukan adanya suatu ukuran kinerja yang mendukung permasalahan diatas. Ukuran kinerja tersebut dikemukakan oleh **John Miner (1988)** yang dikutip oleh **Sudarmanto,** dalam bukunya **“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)” (2014: 11),** mengemukakan ada 4 (empat) dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Yaitu: Tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.

1. Kuantitas

Yaitu: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

1. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu: Tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

1. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.
   1. **Teori Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai**

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria dasar berbagai instansi Pemerintah untuk menghasilkan kinerja yang unggul. Penentuan tingkat kompetensi diperlukan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik ataupun rata-rata. Menurut McClelland dalam Rivai (2010:299) Mendefinisikan kompetensi *(competency)* sebagai “**karateristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mempredisikan, kinerja yang sangat baik.”** Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penetuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Dalam rumusan standar kompetensi tentang kemampuan dan kinerja yang harus dicapai, diantaranya meliputi :

1. Apa yang diharapkan dapat dikerjakan oleh seseorang.

2. Seberapa jauh kinerja yang diharapkan tersebut dapat dicapai seseorang.

3. Bagaimana mengukur/membuktikan bahwa seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan.

* 1. **Hipotesis**

Berititik tolak pada kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengungkapkan hipotesis sebagai berikut: **“Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat.”**

Hipotesis penelitian diatas masih bersifat verbal & substantif, maka harus diterjemahkan kedalam hipotesis penelitian, sebagai berikut:

Hipotesis statistik :

1. Ho : ρs = 0 kompetensi : kinerja pegawai = 0, pengaruh kompetensi (X) kinerja pegawai (Y), artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat tidak ada perbedaan pengaruh.
2. H1 : ρs ≠0 kompetensi : kinerja P pegawai 0, pengaruh kompetensi (X) kinerja pegawai (Y), artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa ada perbedaan pengaruh.

**Paradigma Penelitian**

**Py**

**έ**

**Pyx**

X X

Y

Keterangan Gambar :

X : Variabel kompetensi

Y : Variabel kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat

**έ**: Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel kompetensi

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

* 1. **Lokasi dan Lama Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan. Soekarno Hatta Nomor 466 Kota Bandung, Jawa Barat Kode POS 40266, Nomor Telepon : 022-751386, email : [dpmdesaprovjabar@gmail.com](mailto:dpmdesaprovjabar@gmail.com)

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan dari bulan Januari sampai bulan Juni 2017. Secara lengkap jadual peneli tersaji pada Tabel 1.1 :