

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat *urgent* dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintahan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat

digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya.

Pada lingkungan saat ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategik bagi organisasi. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak terwujud (*intangible asset*). Dinas tenaga kerja kota Cimahi mengacu pada perkembangan yang ada, yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan. Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya organisasi yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) Kompetensi memiliki beberapa aspek yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*). Namun, yang akan dibahas

lebih mendalam oleh penelitian ini hanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai untuk mencapai hasil.

Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi merupakan suatu organisasi yang menyediakan berbagai layanan jasa berupa layanan pembuatan kartu pencari kerja, bursa kerja online, dan pembuatan surat keterangan BPJS ketenagakerjaan, sehingga Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi melibatkan sumber daya manusia dalam jumlah banyak dalam pelayanannya. Selain itu, dengan banyaknya layanan jasa yang disediakan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan cara menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih.

Berdasarkan kenyataan saat ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara objektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad, 2009). Dalam rangka otonomi daerah

diperlukan aparatur yang berkualitas, terampil dalam rangka melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah khususnya pelayanan kepada masyarakat senantiasa membawa konsekuensi dalam perangkat sumber daya aparatur yang mempunyai kemampuan, keterampilan serta mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 67). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Kinerja yang berasal dari kata “kerja” merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu pegawai berperan penting bagi organisasi untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi, terdapat beberapa kategori kinerja pegawai yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai di Dinas Teaga Kerja kota Cimahi. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar nilai yang digunakan dalam menilai Kinerja Pegawai di
Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi

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

Sumber: Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi

Berdasarkan tabel 1.1 tentang standar nilai kinerja pegawai dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 50 berada di kategori yang buruk, sedangkan nilai 91 s/d 100 berada di kategori sangat baik.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan instansi pemerintahan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi:

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi

PERILAKU KERJA	2015			2016		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
2. Tanggung Jawab	10	75	7,5	10	70	7
2. Kerjasama	10	80	8	10	80	8
3. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Ketepatan Waktu	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	75	15
JUMLAH	100		79,5	100		73

Sumber: Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi menunjukkan ada penurunan dalam dua tahun terakhir dari tahun 2015 sampai 2016 dikategori cukup dari tabel 1.1 standar nilai kinerja pegawai. Dapat dilihat dari total skor hasil kerja pada tahun 2015 sebesar 79,5% dan pada tahun 2016 turun menjadi 73%. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan pegawai memiliki kinerja baik

yaitu 100%. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing instansi terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari kurangnya ketelitian pegawai dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki aktifitas kerja pegawai. Faktor yang dapat dijadikan standar penilaian kinerja pegawai, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, serta keterampilan. Kuantitas kerja meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).

Menurut Achmad (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi kerja yang diantaranya kemampuan dan keterampilan. Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi juga terlihat cukup memadai seperti adanya almari penyimpanan arsip. Dilihat dari pengalaman, pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi disana sudah tergolong cukup lama masa kerjanya sehingga sudah barang tentu banyak pengetahuan tentang

bagaimana pengelolaan keamanan dalam penyimpanan data masyarakat dan data pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi yang ada di instansi dan cara mengatasi masalah-masalah tersebut agar menjadi lebih baik lagi. Data mengenai pengalaman kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dapat terlihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Daftar Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi

Pengalaman Kerja (tahun)	Jumlah Pegawai
5-10	12
11-15	11
16-20	2
21-25	6
26-30	9

Sumber: Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi (Diolah Kembali)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, tabel ini menyangkut pengetahuan, terlihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi disana sudah tergolong cukup lama masa kerjanya. Mengenai keadaan Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi seharusnya pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dengan pengetahuan yang dimiliki mampu mengelola keamanan dalam penyimpanan data masyarakat dan data pegawai instansi secara optimal, tetapi kenyataannya pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dalam mengelola keamanan data masih kurang maksimal. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Hal ini terlihat dari hasil observasi tampak pada penyimpanan arsip masih terjadi kesalahan, penyimpanan arsip juga belum tertata dengan rapi sehingga apabila diperlukan

kembali membutuhkan waktu yang lama dalam pencariannya bahkan dokumen yang dicari hilang. Penggunaan sistem juga masih mengikuti sebelumnya sehingga menutup kesempatan untuk berinovasi lebih jauh serta perlengkapan yang digunakan dalam tata kearsipan masih secara manual. Selain itu keamanan instansi juga belum terlaksana dengan baik, dari hasil wawancara kepada beberapa pegawai, masih sering terjadi kehilangan barang dan belum adanya pengontrolan dengan baik dari pihak keamanan instansi, serta tidak adanya tindak lanjut dari kejadian kehilangan seperti penelusuran dan sebagainya.

Upaya menciptakan pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi yang mempunyai keterampilan secara profesional ternyata masih sulit mengingat tingkat pendidikan formal pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi. Data mengenai tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dapat terlihat pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4
Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi

Pendidikan	Jumlah Pegawai
S2	9 orang
S1	19 orang
D3	5 orang
SMA	7 orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi (Diolah Kembali)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, tabel ini menyangkut keterampilan pegawai, terlihat bahwa lulusan terbanyak dari pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi adalah S1 yaitu sebanyak 19 orang. Sedangkan tamatan SMA merupakan lulusan paling sedikit 7 orang. Pegawai yang lulusan D3 sebanyak 5 orang dan Pegawai

yang lulusan S2 sebanyak 9 orang. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai rata-rata memiliki keterampilan yang baik jika hanya dilihat dari lulusan pegawai. Mengenai keadaan Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi seharusnya pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dengan keterampilan yang dimiliki mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi kenyataannya pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dalam pengerjaan tugas masih banyak yang keliru serta pelayanan yang lamban.

Uraian di atas terlihat bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal dalam beberapa hal, kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari diri pegawai itu sendiri. Adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menyebabkan perlunya suatu instansi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kepada pegawai tersebut sehingga diharapkan diketahui faktor apa saja yang menjadikan kesenjangan serta mencari solusi terhadap faktor yang menjadikan kemampuan dan kinerja pegawai meningkat serta diharapkan kesalahan dalam kerja akan berkurang.

Selain tingkat pendidikan formal, keterampilan pegawai juga dapat kita lihat dari keikutsertaan mereka dalam pendidikan non formal/pelatihan (pendidikan dan pelatihan). Berdasarkan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan hanya sekitar 50% saja. Data ini telah memberikan gambaran bahwa hanya sebagian saja pegawai yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan, sementara tuntutan pekerjaan mengharuskan seluruh pegawai untuk mengikuti program

pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Program-program semacam itu sudah menjadi kebutuhan para pegawai dalam rangka meningkatkan dan keterampilannya.

Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan. Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dituntut adanya kemahiran manajerial yang dapat mengarahkan seluruh sumber daya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dalam aktifitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Keterampilan pegawai mengembangkan hasil pendidikan formal dan non formal (program pendidikan dan pelatihan) untuk diimplementasikan pada tugas pekerjaannya juga merupakan kendala. Pegawai yang telah memperoleh kesempatan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi ataupun mengikuti pelatihan yang dibuktikan dengan perolehan ijazah/sertifikat, kepangkatannya telah disesuaikan dengan jenjang ijazahnya (mendapat kenaikan pangkat penyesuaian ijazah), namun kenyataannya mereka masih kurang terampil, dalam arti kurang dapat mengembangkan pendidikan yang diperolehnya. Berdasarkan

hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi terkadang masih terdapat pegawai yang keliru dalam pengerjaan tugas. Hal tersebut diatas merupakan salah satu sebab kinerja Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi masih sangat rendah.

Fokus usia pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor usia ini berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan kemampuan berpikir. Data mengenai komposisi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dapat terlihat pada tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1.5
Pembagian Pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Pegawai
1	21-30	4
2	31-40	14
3	41-50	9
4	51-56	13

Sumber: Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi (Diolah Kembali)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa pegawai yang produktif yaitu yang berusia antara 41 tahun sampai 50 tahun mencapai 22,5% sedangkan usia menjelang pensiun (51 tahun sampai dengan 56 tahun) sejumlah 32,5% dan usia yang masih dalam pengembangan (usia sampai dengan 40 tahun) sejumlah 45%. Dikhawatirkan bila proporsi pegawai tersebut, kinerja Dinas akan semakin menurun sejalan dengan bertambahnya usia dan pengurangan jumlah pegawai. Upaya meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan kemampuan fisik

dan kemampuan berfikir yang tinggi, namun demikian kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa tingkat kemampuan fisik pegawai di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi tergolong masih rendah. Hal ini dapat kita lihat pada tingkat absensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dapat yang menggambarkan bahwa kemampuan fisik masih rendah, belum sesuai dengan yang diharapkan. Data mengenai absensi pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dapat terlihat pada tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1.6
Rekapitulasi Absensi Pegawai di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi tahun 2016

Bulan	Tanpa Keterangan		Sakit		Ijin		Pegawai
Januari	1	2,5%	4	10%	2	5%	40
Februari	3	7,5%	2	5%	1	2,5%	40
Maret	3	7,5%	3	7,5%	2	5%	40
April	2	5%	2	5%	2	5%	40
Mei	2	5%	5	12,5%	0	0%	40
Juni	1	2,5%	6	15%	1	2,5%	40
Juli	3	7,5%	3	7,5%	3	7,5%	40
Agustus	2	5%	2	5%	2	5%	40
September	2	5%	4	10%	1	2,5%	40
Oktober	2	5%	3	7,5%	2	5%	40
November	3	7,5%	5	12,5%	3	7,5%	40
Desember	1	2,5%	3	7,5%	2	5%	40

Sumber : Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi (Diolah Kembali)

Kurang optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi di akibatkan oleh kemampuan fisik yang kurang mendukung terlihat dari

ketidakhadiran pegawai. Sehingga beberapa pekerjaan tidak dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang kurang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi”** dalam hal ini dimensi kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan pegawai dan kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengetahuan
 - a. Tingkat pengetahuan terhadap informasi yang berhubungan dengan pekerjaan belum maksimal
 - b. Rendahnya aplikasi perolehan hasil pendidikan formal
 - c. Pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Keterampilan
 - a. Kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Kurang puas nya masyarakat akan pelayanan yang diberikan
 - c. Rendahnya tingkat kreatifitas dalam menyelesaikan tugas
3. Kemampuan
 - a. Rendahnya tingkat kemampuan dalam pengerjaan tugas
 - b. Masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja
4. Kinerja Pegawai
 - a. Kinerja pegawai yang belum optimal
 - b. Masih ada pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu
 - c. Masih ada yang tidak dapat memanfaatkan pekerjaan waktu kerja secara efektif dan efisien
 - d. Penilaian kinerja pegawai dari tahun 2015 sampai 2016 mengalami penurunan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengetahuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
2. Bagaimana keterampilan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
3. Bagaimana kemampuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
4. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengetahuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui keterampilan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
3. Untuk mengetahui kemampuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
4. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Semua informasi yang akan diperoleh dari hasil penelitian diharapkan akan memberikan kegunaan berupa:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat diantaranya bagi pengembangan ilmu pengetahuan:

1. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen.
2. Sebagai sarana bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan serta dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.