**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pengorganisasian sebagai proses mengatur dan mengalokasi tugas-tugas, pekerjaan, wewenang, dan peran-peran termasuk koordinasi hubungan baik antara atasan dengan bawahan dalam suatu struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam pengorganisasian dibutuhkan suatu sumber daya, terutama sumber daya manusia (human resources) sebagai fokus utama atau peran terpenting dalam organisasi.

Organisasi tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten serta berkualitas agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu bisa dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terlebih dahulu dimana bisa melihat apa saja kemampuan yang dimiliki SDM tersebut sehingga nanti bisa ditempatkan dengan jabatan yang sesuai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi yang memadai sesuai bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya.

Kompetensi menjadi suatu karakteristik dasar yang dimiliki oleh tiap-tiap orang dimana kompetensi ini dapat berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan oleh orang itu sendiri sehingga menjadi faktor penentu apakah kinerjanya dapat berjalan dengan baik atau tidak. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten karena agar tugas-tugas dan tujuan organisasi tercapai dengan baik secara efektif dan efisien. Tujuan mengharuskan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ini agar para pegawai bisa ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Bagi para pegawai, hasil kerja pegawai tersebut dapat berperan sebagai umpan balik (feedback) tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi diri yang sangat bermanfaat dalam menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karir. Sedangkan bagi organisasi, kinerja pegawai dapat dijadikan acuan untuk melakukan penempatan jabatan, promosi dan sistem reward and punishment (penghargaan dan hukuman).

Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat dilihat tingkat keberhasilannya melalui pengefektifan dalam pelayanan publik yang memiliki peran untuk meningkatkan performa aparatur melalui peningkatan fungsi pegawai yang diiringi dengan adanya penataan kompetensi sebagai kesuksesan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai.

Kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena kompetensi yang dimiliki pegawai memang menjadi penilaian yang penting guna melihat sejauh mana pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi demi mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Menurut **Peraturan Walikota Kota Bandung No. 475/2008** tentang rincian tugas pokok dan fungsi satuan organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan, penyelenggara urusan pemerintah, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan produktivitas kerja, pelaksanaan tugas lain, pembinaan, monitoring evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan dinas.

Berdasarkan hasil penjajagan pada tanggal 23 sampai 26 Februari 2018, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilakukan. Hal ini dapat dinilai dari indikator kinerja pegawai yang terlihat dari indikator dibawah ini yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum maksimal, hal ini bisa dilihat dari masih adanya sumber daya manusia (pegawai) yang kurang berkompeten sehingga pengaduan dari masyarakat belum tersalurkan, masalah pengaduan ini pula berpengaruh terhadap citra instansi dan kualitas pegawai yang dihasilkan.

1. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum maksimal dikarenakan masih kurangnya penyampaian informasi tentang transmigrasi pada masyarakat, sehingga minat masyarakat untuk bertransmigrasi semakin terus menurun.

Permasalahan tersebut diatas diduga disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum maksimal, sebagaimana dapat dilihat pada indikator kompetensi dibawah ini yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dinilai masih belum maksimal, karena masih kurangnya penyampaian informasi kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan.

1. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum maksimal, hal ini bisa dilihat dari kurangnya sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai untuk bisa memaksimalkan tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Berdasarkan fakta dan permasalahan yang terjadi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih menyeluruh kemudian dituangkan dalam laporan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”.**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasikan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pengaruh kompetensi dalam menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memeroleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat mendeskripsikan tujuan dan kegunaan dari penelitian yaitu :

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Menemukan data dan menggambarkan informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi mengenai apa saja hambatan-hambatan dalam meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Menerapkan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan bisa menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama masa perkuliahan pada jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, dan khususnya mengenai Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan Praktis, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan bisa bermanfaat untuk bahan masukan sebagai pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai permasalahan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Kegunaan bagi peneliti, dengan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

**1.4 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini peneliti menggunakan kerangka pemikiran dari pendapat para ahli untuk dijadikan sebagai tolak ukur dimana sangat berhubungan dengan pemecahan masalah mengenai kompetensi dan kinerja pegawai.

Definisi kompetensi menurut **Spencer** dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya yang berjudul **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:213)** yaitu :

**Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.**

Definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang menjadi acuan dan landasan dalam diri individu maupun kelompok berupa pengetahuan dan kemampuan serta sikap diri untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan sesuai tujuan yang sudah ditetapkan.

Terdapat 5 karakteristik kompetensi menurut **Spencer dan Spencer** dalam **Sedarmayanti (2017:219)** yaitu sebagai berikut :

1. **Motif** : Sesuatu yang secara terus-menerus dipikirkan/diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan.
2. **Sifat** : Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. **Konsep Pribadi** : Perilaku, nilai, dan kesan pribadi seseorang.
4. **Pengetahuan** : Informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. **Keterampilan** : Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

Tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan adanya pengembangan kompetensi yaitu meningkatnya kemampuan dalam pengetahuan yang dimiliki pegawai, meningkatnya keterampilan yang dimiliki pegawai maupun pada pola tindak dan perilaku pegawai untuk bersosialisasi dalam lingkup internal maupun eksternal organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan tercapai secara efektif jika pegawai memiliki kompetensi yang baik pula. Ada beberapa hal penting dalam pengembangan kompetensi yaitu pengetahuan, sikap atau perilaku dan juga keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Berikut ini merupakan definisi kinerja pegawai menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2000:67)** yaitu sebagai berikut :

**Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.**

Berdasarkan definisi ahli diatas, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai melalui proses aktivitas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam meraih tujuan organisasi. Penilaian pada kinerja pegawai dilakukan untuk melihat apakah hasil kerja pegawai sudah dilakukan dengan baik atau belum. Jika hasil kerja dicapai dengan baik, maka menunjukkan kinerja pegawai akan meningkat dan kinerja organisasi akan berhasil pula.

Ada pun beberapa aspek yang dijadikan sebagai acuan dan pengukuran kinerja yang merupakan pendapat dari **Mangkunegara** dalam **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2000:67)** yaitu sebagai berikut :

1. **Kualitas** : Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. **Kuantitas** : Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan Tugas** : Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung Jawab** : Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berikut ini merupakan contoh paradigma berpikir dimana kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Aspek Kinerja Menurut **Mangkunegara (2000:67**) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Komponen Kompetensi menurut **Spencer** dan **Spencer** dalam **Sedarmayanti** **(2017:219)** yaitu :

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep Pribadi
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

1.

Sumber : Model dimodifikasi oleh Peneliti

 **Gambar 1.1**

 **Paradigma Berpikir**

Berdasarkan kerangka permikiran diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor penentu penilaian kompetensi terdiri dari motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan. Dengan diterapkannya pengembangan potensi, maka akan berpengaruh bagi kinerja pegawai yang juga berpengaruh pada tujuan organisasional yang sudah ditetapkan. Pengembangan kompetensi yang sesuai dan tepat kepada pegawai maka bisa meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan juga tanggung jawab bagi pegawai itu sendiri dalam pencapaian kinerja organisasi.

**1.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Terdapat faktor-faktor yang menjadi hambatan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Terdapat upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian untuk analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan uji pengaruh secara parsial. Maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

**Gambar 1.2**

 **Paradigma Penelitian**

Keterangan :

r = Hubungan

X1 = Motif

X2 = Sifat

X3 = Konsep Pribadi

X4 = Pengetahuan

X5 = Keterampilan

Y = Kinerja Pegawai

Pyx = Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

ε = Epsilon

Berdasarkan hipotesis diatas, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi Kompetensi dan Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Kompetensi (X)

Menurut **Spencer** dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:213)** mengemukaan definisi kompetensi yaitu :

**Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.**

Kompetensi yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yaitu dimana pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bidang pekerjaan yang diembannya. Pegawai yang berkompeten akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pula.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen** **Sumber Daya Manusia** **Perusahaan (2000:67)** mengemukakan definisi kinerja pegawai yaitu :

**Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya**.

Kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yaitu memastikan hasil kerja pegawai yang dihasilkan setelah pegawai tersebut melakukan tugasnya dengan melihat pada program kerja organisasi yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada.

3. Pengaruh yang signifikan menunjukkan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

**1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1.6.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Beralamat di Jalan R.A.A Marta Negara No. 4, Turangga, Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40264. Telepon (022) 7313130. Website : disnaker.bandung.go.id

**1.6.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini memerlukan waktu selama 6 bulan terhitung dari Bulan Februari 2018 sampai dengan Bulan Juli 2018. Berdasarkan waktu penelitian, terdapat pula tabel lamanya penelitian yang berada pada **Gambar 1.3** Jadwal penelitian berikut ini :