

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara Kesatuan RI terbagi dalam beberapa daerah provinsi, dimana provinsi terbagi atas kota dan kabupaten yang masing-masing mempunyai perangkat daerah. Daerah provinsi disamping memiliki status daerah otonom juga berkedudukan sebagai wilayah administrasi. Sedangkan daerah kota dan kabupaten sepenuhnya berkedudukan sebagai daerah otonom. Perangkat daerah adalah organisasi atau lembaga pada pemerintahan daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah di daerah.

Organisasi sebagai salah satu alat untuk berkomunikasi antara satuan-satuan kerja yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur kewenangan. Sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan secara sadar melalui perintah dari atasan kepada bawahannya. Aktivitas organisasi berkaitan erat dengan sumber daya manusia, dimana segala aktivitas yang dilakukan manusia dalam organisasi menyangkut perumusan, pelaksanaan, bahkan penentu berjalannya suatu organisasi.

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menjalankan organisasi pemerintahan sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi, sehingga sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Karena sebaik apapun suatu organisasi tanpa adanya peran

dari manusia maka kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sebab manusia berperan sebagai suatu penggerak bagi kehidupan organisasi. Manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam suatu organisasi, dengan dibentuknya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan maupun kompetensi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara profesional.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya dalam pekerjaan sehari-hari. Seseorang yang kompeten akan mudah dan terampil dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Prestasi kerja setiap pegawai harus di berikan penghargaan agar setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai merasa dihargai sehingga kinerja yang pegawai hasilkan akan meningkat.

Prestasi kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017. dimana terdapat hasil capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu 70% dengan target capaian sebesar 90%, dengan capaian tersebut dapat diukur prestasi kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum sepenuhnya berjalan dengan efektif. Hal tersebut terjadi karena kompetensi pegawai yang kurang dalam melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sehingga tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat belum tercapai secara maksimal.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan masalah dalam tingkat prestasi kerja pegawai yang masih rendah atau belum sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya hasil kerja pegawai dalam mencapai target program yang menjadi prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, yaitu Program 300 Doktor. Contohnya pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2017 mengenai Program 300 Doktor yang merupakan Program Unggulan Pemerintah Provinsi Jawa Barat,

dimana BKD bertanggung jawab dalam mewujudkan target tersebut hingga tahun 2025, diketahui program tersebut sudah terencana sejak tahun 2013 tetapi jumlah Pegawai Negeri Sipil yang terfasilitasi beasiswa *cost sharing* oleh Negara atau lembaga internasional atau *full scholarship* di luar negeri hingga tahun 2018 ini baru ada 60 orang Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

2. Kurangnya inisiatif Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Contohnya dalam pengelolaan arsip Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat hanya memiliki 3 arsiparis sedangkan arsip yang harus dikelola dalam proses kenaikan pangkat, pensiun maupun ijin belajar membutuhkan banyak dokumen yang dikumpulkan pegawai sehingga dengan hanya 3 pegawai yang ditempatkan sebagai pranata kearsipan dirasa kurang.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat timbulnya masalah tersebut disebabkan oleh faktor-faktor, sebagai berikut :

1. Kurangnya minat Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam mengikuti kegiatan Program 300 Doktor, disebabkan karena kendala pribadi selain itu juga karena Program 300 Doktor ini bersifat mandiri, jadi pegawai yang ingin mengikuti program ini harus mencari sponsor sendiri. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barathanya

melakukan pendampingan dan sosialisasi serta memberi ijin dan akan mengakui lulusan doktornya.

2. Kurangnya pemahaman Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat mengenai kondisi kerja. Contohnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat membutuhkan pegawai untuk mengelola arsip namun para pegawai menghindari untuk mengikuti Diklat Teknis Dasar-Dasar Kearsipan Angkatan I untuk menjadi pegawai pranata kearsipan dikarenakan kurang adanya *reward* yang berpengaruh langsung terhadap karir dan kenaikan jabatan bagi pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut yang dituangkan ke dalam usulan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ?

3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

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

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang adakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan dalam pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam

menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan dan bagi pengembangan Administrasi Publik pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan penelitian ini, untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah perpustakaan. Mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan focus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif, maka peneliti akan mengemukakan teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut peneliti akan menjelaskan pengertian :

Kompetensi menurut **Spencer dan Spencer (1993)** yang dikutip oleh **Sutrisno (2009:202)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia**

mengartikan bahwa : “kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan”.

Menurut **Mc Ashan (1981)** yang dikutip oleh **Sutrisno** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:203)** mendefinisikan bahwa :

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dan sebaik-baiknya.

Menurut **Edison, Anwar dan Komariyah** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2017:140)** mendefinisikan bahwa :

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa kompetensi adalah keterampilan seorang individu yang berlandaskan pada pengetahuan dan kemampuan yang ada pada diri seseorang sehingga tindakan yang dilakukan berdasarkan pada keterampilan, nilai dan sikap serta kemampuan dalam memecahkan masalah dalam suatu organisasi.

Adapun beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yang menjadi alat ukur menurut **Gorden (1998)** dalam **Sutrisno (2009:204)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan.

2. **Pemahaman (*understanding*)**, yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dilakukan individu. Dalam melakukan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. **Kemampuan (*skill*)**, adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kemampuan memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. **Nilai (*value*)**, adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Perilaku dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan demokratis dan lain-lain).
5. **Sikap (*attitude*)**, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. **Minat (*interest*)**, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau melakukan suatu aktivitas kerja.

Peneliti akan mengemukakan definisi prestasi menurut **Byars dan Rue (1983)** yang dikutip oleh **Sutrisno** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:150)** mengartikan : “prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”.

Sedangkan prestasi kerja menurut **Sutrisno** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:150)** yaitu : “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Menurut **Mc. Cormick dan Tiffin (1974)** yang dikutip oleh **Sutrisno** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:152)** menerjemahkan :

Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan kerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan

dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil pencapaian yang diperoleh seorang individu dalam menjalankan segala aktivitas serta melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi.

Adapun pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang menjadi alat ukur prestasi kerja menurut **Sutrisno (2009:152)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** diantaranya :

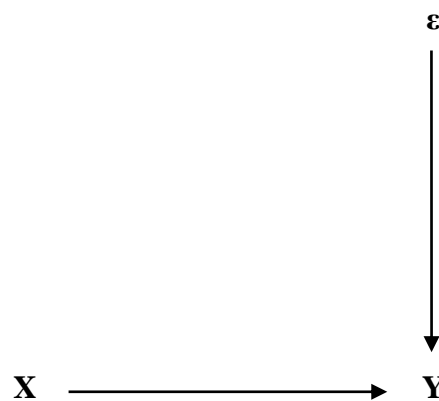
- 1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.**
- 2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.**
- 3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.**
- 4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.**
- 5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.**
- 6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.**

1.5 Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan dua variabel atau lebih, sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat”.**

- Hipotesis Statistik

- a. $H_0 : \rho_s = 0 =$ Kompetensi : Prestasi Kerja Pegawai < 0 , Kompetensi (X) Prestasi Kerja (Y) artinya Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai tidak ada perbedaan pengaruh.
- b. $H_1 : \rho_s \neq 0 =$ Kompetensi : Prestasi Kerja Pegawai > 0 , Kompetensi (X) Prestasi Kerja (Y) artinya Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai ada perbedaan pengaruh
- c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh

Keterangan :

X : Kompetensi

Y : Prestasi Kerja

ϵ : Variabel lain diluar variabel kompetensi yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut :

1. Kompetensi (X) adalah kemampuan kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barta.

Adapun faktor yang mempengaruhi Kompetensi yang menjadi alat Kompetensi ukur sebagai berikut :

- 1. Pengetahuan**
- 2. Pemahaman**
- 3. Kemampuan**
- 4. Nilai**
- 5. Sikap**
- 6. Minat**

2. Prestasi Kerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di bebankan kepada pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang menjadi alat ukur Prestasi Kerja sebagai berikut :

- 1. Hasil Kerja**
- 2. Pengetahuan Pekerjaan**
- 3. Inisiatif**
- 4. Kecakapan Mental**
- 5. Sikap**
- 6. Disiplin Waktu dan Absen**

3. Pengaruh yang signifikan adalah menunjukkan besarnya keterkaitan atau pengaruh antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

