# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada dasarnya merupakan sarana atau wadah bagi pegawai untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam rangka mencapai tujuan bersama, baik itu pada lembaga pemerintahan yang non profit maupun lembaga swasta yang mengutamakan keuntungan. Suatu organisasi yang baik diharapkan mampu menggabungkan sumber daya yang ada dalam internal organisasi agar dapat mencapai tujuan-tujuan ada yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu, diantaranya menyesuaikan sumber daya manusia dengan beban kerja yang diberikan kepadanya. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus-menerus mengkaji sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber keunggulan dan memiliki peranan penting untuk meraih kesuksesan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan ataupun anggota organisasi meskipun alat – alat yang dimiliki organisasi atau kantor begitu canggih.

Seiring berjalannya waktu, organisasi pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa warga negara memiliki hak untuk dapat diberikan pelayanan. Untuk merealisasikan hak – hak masyarakat dan memberikan pelayanan yang maksimal,  maka instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya yang kompeten.

Sumberdaya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang sangat menentukan bagi sebuah instansi karena apabila orang – orang yang bekerja dalam organisasi/instansi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta produktifitas kerjanya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikianm, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

*Underlying Characteristics* mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Apabila suatu organisasi/instansi tidak memiliki karyawan yang berkompeten maka dampak yang akan terjadi adalah tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetan oleh organisasi tersebut.

Fungsi utama lembaga pemerintahan pada tingkat kota madya tertulis pada Peraturan Walikota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susuan Organisasi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Dan Badan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kota Bandung No. 13 Tahun 2009 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Organisasi pemerintahan memiliki peran yang sangat besar terhadap pelayanan masyarakat. Oleh karena itu pegawai yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi pemerintahan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi.

Kinerja dimaksudkan sebagai kegiatan organisasi dalam mengukur terhadap hasil kerja pegawai disebut kinerja/performance, yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, dan tanggungjawabnya untuk menyelesaikan tugas didalam organisasi.

Apabila suatu organisasi/instansi tidak memiliki karyawan yang berkompeten maka dampak yang akan terjadi adalah tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetan oleh organisasi tersebut.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi.

Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung merupakan Lembaga Teknis Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 1383 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung yang memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian kewenangan Walikota dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Sosial.

Hasil penelitian awal ditemukan permasalahan kinerja pegawai Sekretariat Daerah masih belum optimal, terlihat dari indikator – indikator masalah yang berkaitan dengan kurangnya kinerja.

Berdasarkan Hasil Penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung, menunjukan bahwa kinerja pe- gawai masih rendah hal ini dapat di lihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu bekerja pegawai pada Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak pada tanggal penetapannya.
2. Kemampuan kerja masih rendah. Indikasinya: dilihat dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan bekerjasama dengan orang lain masih rendah, dimana pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak berpartisipasi dengan orang lain dan akan menghambat proses dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Permasalahan tersebut terjadi di duga oleh peneliti karena belum melak- sanakan Karakteristik Kompetensi sebagai berikut :

1. Motif pegawai masih kurang. Indikasinya: dilihat dari kurangnya dorongan dan pengarahan dari pimpinan terhadap para Pegawai. Para pegawai masih kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dalam melaksanakan pekerjaannya akan tidak optimal.
2. Traits adalah karakter – karakter fisik dan respons – respons yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. Masih kurang karena kerjasama yang terjalin masih kurang adanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian berikut:

**“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN PENANGGULANGAN KEMISKINAN KOTA BANDUNG”**

## Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dijadikan pernyataan masalah (problem statement) dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung. Diduga disebabkan kurangnya pengetahuan terhadap tugas pokok dan fungsinya. Berpedoman pada problem statement di atas, dapat diidentifikasikan masalah penelitian ini, sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
2. Faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai.
3. Faktor yang menghambat kinerja pegawai.

### Tujuan dan Kegunaan Penelitian

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

1. Tujuan Penelitian :
2. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya.
3. Untuk menambah pemahaman kesesuaian antara teori dan kenyataan yang terjadi di lapangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
5. Kegunaan Penelitian :
6. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.

## Kerangka Pemikiran

Membahas dan memecahkan permasalahan yang ada, diperlukan adanya landasan teoritis sebagai acuan dalam menyusun kerangka pemikiran dan rancangan teori.

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas, peneliti akan menggunakan kerangka pemikiran dari pendapat beberapa ahli yang dapat dijadikan landasan teori yang tentunya berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu : Kompetensi (Variabel Bebas) dan Kinerja (Variabel Terikat).

Menurut **Lyle Spencer & Signe Spencer (1993:9)** dalam **Sudarmanto, S.Ip, M.Si** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2015:46)** menyatakan bahwa Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif.

**Spencer** dalam **Sudarmanto (2015:53)** menjelaskan komponen – komponen kompetensi,yaitu sebagai berikut:

1. ***Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.**
2. ***Traits* adalah karakter – karakter fisik dan respons – respons yang konsisten terhadap berbagai situasi atau inforrmasi.**
3. ***Self concept* adalah sikap, nilai – nilai, dan citra diri seseorang.**
4. ***Knowadge* adalah pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.**
5. ***Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.**

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik kompetensi pegawai kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gam- baran tentang kemampuan suatu individu pegawai untuk melaksanakan tugas ter- tentu. Kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu dalam sebuah organisasi.

Kinerja ***(performance)*** berasal dari akar kata ***‘to perform’*** yang mempunyai beberapa pengertian yaitu melakukan, melaksanakan, dan melakukan sesuatu yang di harapkan seseorang. Arti kata performance merupakan kata benda (noun) yang memiliki arti pembuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Ada pula yang menyimpulkan performance sevagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut pendapat **John Miner**, yang dikutip **Wibowo** dalam bukunya **Manajemen Kinerja** mengatakan bahwa:

**“Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontibusi ekonomi”**. (Wibowo, 2007:7)

Pengukuran Kinerja Pegawai menurut  **John Miner** yang dikutip **Sudarmanto** dalam buku nya yang berjudul **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2009 : 12)** yaitu **:**

1. **Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.**
2. **Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.**
3. **Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.**
4. **Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.**

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : **Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Ho : ρs = 0 , Kompetensi pegawai : Kinerja Pegawai = 0,

Kompetensi Pegawai (X) Kinerja Pegawai (Y), artinya kompetensi terhadap kinerja kerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

1. H1 : ρs ≠ 0 , Kompetensi Pegawai : Kinerja Pegawai ≠ 0,

Kompetensi Pegawai (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya kompetensi pegawai ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Paradigma Penelitian

Gambar 1.1

Paradigma Penelitian

Keterangan :

X = Kompetensi Pegawai

Y = Kinerja Pegawai

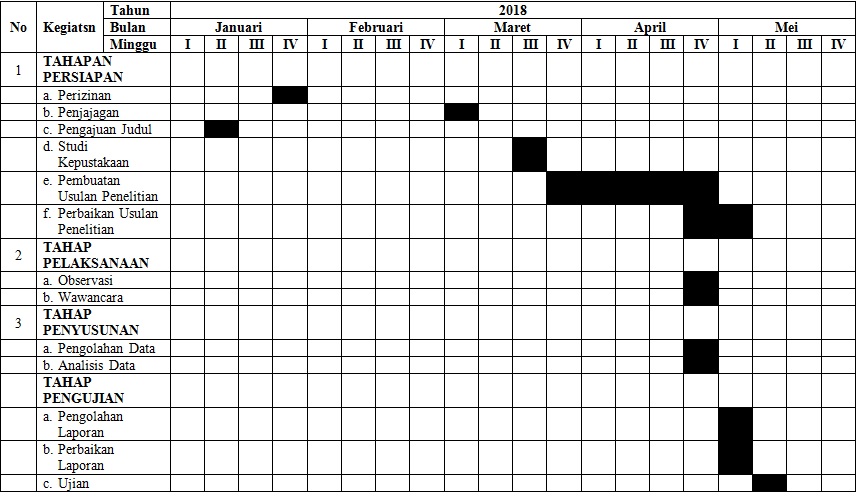
ᵋ = Variabel dari luar variabel pembagian kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

## Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 1.5.1. Lokasi Peneliitian

Lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung. Alamat di Jl. Cipamokolan No.109, Rancacili Kota Bandung, Jawa Barat.

### 1.5.2. Jadwal Penelitian



Tabel 1

Jadwal Penelitian