

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu wadah tempat dilaksanakannya kegiatan-kegiatan administrasi yang mempersatukan dua orang atau lebih untuk berinteraksi dan bekerjasama satu dengan yang lainnya, membagi tugas atau pekerjaan yang telah disusun dan direncanakan secara bertanggung jawab, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, keberadaan manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi sangatlah penting.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu penting bagi sebuah organisasi. Kemampuan yang dimiliki tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak mampu bekerjasama antara satu dengan yang lainnya.

Saat ini, dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, dengan melaksanakan kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan

manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, organisasi pun memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam organisasi dengan memiliki pegawai yang berkarakter, fleksibel, berkompetensi, dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memberikan perhatian kepada manajemen sumber daya manusia, agar bisa mendapatkan pegawai yang handal yang dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi pegawai merupakan suatu kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap diri masing-masing pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mengacu pada keterampilan/keahlian yang pegawai miliki. Semakin terampil seorang pegawai, maka akan semakin mendorong pelaksanaan kerja yang baik. Begitu pun dengan pengetahuan, semakin luasnya pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan mempermudah pekerjaannya, hal ini sejalan dengan yang diutarakan oleh **Hasibuan (2007:54)** bahwa:

“Kompetensi adalah hal yang menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan yang digunakan dalam mencapai tujuan”

Berdasarkan definisi diatas, dijelaskan bahwa kompetensi pegawai dapat menentukan kemampuan kerjanya. Hal tersebut dilandasi oleh keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berbagai keterampilan yang dimiliki pegawai dapat mempermudah pegawai dalam bekerja, seperti kecakapan

dalam memanfaatkan kesempatan untuk mengambil keputusan dan kecermatan dalam menguasai peralatan yang disediakan oleh kantor untuk mempermudah pegawai dalam bekerja dan mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dikarenakan apabila pegawai-pegawai yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kerjanya (*the right man on the right place*), maka apa yang akan pegawai tersebut kerjakan akan lebih maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan, maupun sikap yang dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Selain itu, kompetensi pun dapat menjadi alat ukur pegawai mengenai dirinya sendiri dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor pendukung terlaksananya efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan, kemampuan dan pengetahuan yang mumpuni yang dimiliki oleh para pegawai dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Efektivitas kerja pegawai dapat terjadi jika pegawai dapat memanfaatkan waktu dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dengan tepat, efektif dan efisien. Hal ini seperti yang diuraikan oleh **Etzioni (Tangkilisan, 2005:139)** adalah sebagai berikut:

“Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan–tujuannya tanpa pemborosan

dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa dengan dilaksanakannya efektivitas kerja pegawai dapat menghindari terjadinya pemborosan waktu dengan menghindari ketegangan diantara para anggota dan pemborosan sumber-sumber daya lain yang ada di organisasi demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sebagai suatu organisasi pemerintahan yang mendukung tugas dan fungsi DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki tugas yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 47 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat DPRD. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni agar aparatur dapat melaksanakan tanggungjawab tugasnya secara optimal dan baik. Oleh karena hal tersebut, kompetensi pegawai yang dimiliki Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat diatur oleh PERMENPAN RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil peninjauan yang telah peneliti lakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu yang masih kurang baik terlihat dari masih adanya pegawai yang menyepelkan waktu bekerja dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dengan bukti terdapat 3 pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sesuai dengan data Rekapitulasi Kehadiran PNS Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Desember 2018, yang mana hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan atau sasaran kerja individu secara tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran PNS Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat pada bulan Desember 2018 sebagai berikut:

Tabel 1. 1

**Rekapitulasi Kehadiran PNS Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat
Bulan Desember 2018**

No	ASN	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	ALASAN TIDAK HADIR										
			Jumlah	Jumlah	TK	Ijin	Sakit	CUTI					DL	KET	
								CAP	CBR	CLTN	CS	CT			
1	Pegawai ASN	139	90	49	3	0	1	0	0	0	0	0	0	45	-
2	Calon Pegawai ASN	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Pegawai Pemerintah Non PNS	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		139	90	49	3	0	1	0	0	0	0	0	0	45	-

Sumber: Data Rekapitulasi Kehadiran PNS Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Desember 2018

Keterangan: TK (Tanpa Keterangan), Ijin, Sakit, CAP (Cuti Alasan Penting), CBR (Cuti Bersalin), CLTN (Cuti Diluar Tanggungan Negara), CS (Cuti Sakit), CT (Cuti Tahunan), DL (Dinas Luar), KET (Keterangan).

2. Ketepatan sasaran yang belum terlaksana secara optimal terlihat dari dan hasil kerja pegawai yang belum sesuai target, dengan bukti masih adanya beberapa pegawai yang belum memaksimalkan sasaran kerja individunya sehingga mendapatkan nilai SKP 0 dalam setahun masa kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.2 Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2018 Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 2

**Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2018 Sekretariat DPRD
Provinsi Jawa Barat.**

No.	Nama	SKP
1	Ayat Tresnawan	0,00
2	Hj. Tati Ismayati S. Sos	0,00
3	Ine Nur Azizah, S. H., M. Si	0,00

Sumber: Data Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Tahun 2018 Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan aspek diatas, permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, yang meliputi faktor sebagai berikut:

1. Faktor Pengetahuan yang belum baik terlihat dari penguasaan teknologi yang masih rendah, diduga menjadi bukti bahwa masih ada beberapa pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan perangkat teknologi yang tersedia di kantor. Seperti, masih adanya beberapa pegawai yang kesulitan untuk mengisi Sasaran

Kinerja Pegawai (SKP) dengan menggunakan komputer maupun *smartphone*, sehingga membutuhkan orang lain untuk membantunya mengisi SKP tersebut. Dengan begitu, penggunaan teknologi yang bertujuan untuk memudahkan dan mengefektifkan waktu pegawai dalam bekerja menjadi terhambat. Faktor pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut. Berikut adalah daftar aparatur berdasarkan pendidikan:

Tabel 1. 3
Daftar Aparatur Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Orang
S3	1
S2	17
S1	44
D3	5
SMA	53
SMP	7
SD	12
TOTAL	139

**Sumber: data pegawai sekretariat DPRD
Provinsi Jawa Barat Januari 2019**

2. Faktor Motif yang masih rendah terlihat dari perilaku kerja pegawai yang belum baik, diduga menjadi bukti bahwa masih ada pegawai yang melakukan kegiatan-kegiatan lain diluar kegiatan kerja, seperti menonton video di Youtube, telat masuk kerja dengan datang pada jam 9 WIB ketika jadwal masuk kerja telah dimulai dari pukul 7.30 WIB. Dengan begitu, maka motif yang

dimiliki pegawai dapat menghambat pelaksanaan kerja pegawai untuk memenuhi target/sasaran kerjanya.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, permasalahan diduga disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji kompetensi pegawai dan pengaruhnya terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAWA BARAT.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini antara lain:

1. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha-usaha apa saja yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menemukan, mengolah dan menganalisis data dan informasi mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
2. Menemukan, mengolah dan menganalisis data dan informasi mengenai hambatan-hambatan Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
3. Menemukan, mengolah dan menganalisis data dan informasi mengenai usaha-usaha untuk mengatasi hambatan Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi publik yang terkait dengan Kompetensi Pegawai dan Efektivitas Kerja Pegawai.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan sebagai bahan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, khususnya terkait dengan Kompetensi Pegawai.