**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi sebagai wadah dalam menunjang proses kerja sama secara rasional yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya akan bekerjasama dengan manusia lain, begitupun dalam organisasi. Pada dasarnya organisasi itu melaksanakan tugas untuk memenuhi tanggung jawab melalui penggabungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing yang dimiliki individu untuk memenuhi tanggung jawabnya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila kerja sama antar individu terjalin dan berjalan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi, apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas serta kompeten maka organisasi dapat berjalan serta berkembang baik dan juga sebaliknya kehancuran suatu organisasi dapat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Hal itu, dalam mengelola suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kompetensi seperti halnya dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpikir, bertindak dan memiliki kecapakan berkomunikasi untuk menunjang melaksanakan suatu pekerjaan baik yang bersifat teknis ataupun manajerial.

Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang dimiliki setiap individu untuk mempretasikan kemampuan yang dimiliki dalam meningkatkan kualitas kerja menjadi baik dan/atau sangat baik, dengan kompetensi yang dimiliki setiap individu maka akan terlihat tingkat kesanggupan serta keterampilan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab setiap pegawainya. Kemampuan dan kecakapan yang dimiliki seorang pegawai tidak sama, semua yang dilakukan akan mempengaruhi terhadap apa yang akan dikerjakan, sama halnya dengan kompetensi yang akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerja di instansi sektor publik.

Kinerja menjadi tolak ukur hasil kerja yang dilakukan dan dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi tanggung jawab. Kinerja yang dilakukan oleh setiap orang sebagai bukti riil, baik buruknya kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal maka harus meningkatkan kompetensi pegawai, sebab tanpa kompetensi maka dapat mengakibatkan kinerja seorang pegawai menurun.

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Walikota Bandung Nomor 1403 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung bahwa sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi penunjang kepegawaian dan fungsi penunjang urusan pendidikan dan pelatihan.

Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi kinerja pegawai dapat dikatakan belum optimal dan efektif. Hal tersebut tentu dipengaruhi oleh faktor kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai dalam instansi, maka perlu melakukan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, pengalaman pekerjaan dan juga kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Demikian halnya dengan Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung harus melaksanakan pelatihan atau bimtek (Bimbingan Teknis) kepada para pegawai untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, integritas dan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan serta meningkatkan mutu kualitas kinerja untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi.

Hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung terdapat permasalahan masih rendahnya kinerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung kurang optimal. Contohnya: belum terlaksananya sistem remunerasi Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Seperti halnya, masih terjadi keterlambatan pegawai dalam pencapaian kerja serta kurangnya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Ketepatan waktu dalam bekerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung masih rendah. Contohnya: pada Sub Bidang Mutasi dan Pemberhentian masih ada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Seperti halnya, untuk pengusulan pemberkasan pensiun mulai dari 1 tahun dan paling lambat 6 bulan sebelum pensiun. Dari 3 bulan sebelum TMT berkas pensiun diproses. Pada saat TMT per 1 April 2018 seharusnya pegawai yang pensiun sudah harus menerima SK pensiun, tetapi pada jangka waktu terhitung 1 April 2018 penerbitan SK pensiun masih belum diterima oleh aparatur sipil negara yang mengajukan pensiun.
3. Kemampuan Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung masih kurang maksimal. Contohnya: belum akuratnya data dalam perubahan data kepegawaian aparatur sipil negara dari seluruh bidang mengenai sistem informasi kepegawaian dalam SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian). Dilihat dari pegawai yang kurang tanggap serta rendahnya tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan pemberkasan khususnya pada Bagian Bidang Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Jabatan mengenai kenaikan pangkat dan pensiun pegawai.

Masalah tersebut peneliti menduga, disebabkan karena belum melaksanakan komponen kompetensi, sebagai berikut:

1. Rendahnya motif yang dimiliki Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi kewajiban kerja. Contohnya: pegawai tidak ada keinginan untuk bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar dapat diselesaikan dengan teliti dan tepat sesuai target waktunya.
2. Kurangnya keterampilan yang dimiliki Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung dalam mengoperasikan teknologi komputer yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi dalam bidangnya. Contohnya: rendahnya tingkat *database* kepegawaian yang akurat serta terbaru. Hal ini terlihat dari banyak kesalahan mengenai ketidaksesuaian data di dalam SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) saat menyelesaikan pemberkasan pegawai dan tidak *update*nya informasi manajemen kepegawaian di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANDUNG”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan masalah yang peneliti rumuskan, sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
2. Menemukan data dan menggambarkan informasi mengenai hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
3. Menggembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
4. **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang peneliti rumuskan, sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan Administrasi Publik pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
2. Kegunaan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.