**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Manusia sebagai unsur penting penggerak didalam menjalankan roda organisasi yang memiliki kemampuan membawa arah dan arus perkembangan organisasi sebagai subjek pelaksana yang mampu memproyeksikan dan membentuk siklus dan pola organisasi. Di dalam organisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia diperlukan untuk menunjang jalannya visi dan misi organisasi dalam upaya mencapai target dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sesuai dengan standard kerja yang ditetapkan.

Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dan dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahn, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah kompetensi pegawai.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kerja, keterampilan dan pengetahuan dan komunikasi. Seorang pegawai memerlukan kompetensi yang tinggi agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai menunjukan hasil kerja dari para pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut, hal ini berarti kinerja pegawai akan lebih meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai. Sehubungan dengan itu kinerja pegawai mempunyai arti yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. *Quality of Work (*kualitas kerja). Kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum maksimal. Contohnya pegawai di dinas tenaga kerja belum semua mampu menggunakan teknologi komputer, namun pelayanan yang harus diberikan dan program – program kerja yang banyak. Sehingga kualitas pelayanan publik yang ada di dinas tersebut belum maksimal. Hal ini dilihat pada tanggal 29 Januari 2019 masih ada masyarakat yang mengeluh tekait dengan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. *Quantity of Work (*kuantitas kerja). Kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih belum maksimal, ini terlihat pada saat pegawai mengerjakan tugas belum tepat pada waktunya. Dilihat dari pengaduan masyarakat yang mengeluhkan kinerja pegawai yang menjanjikan perihal survey lokasi LPK, seharusnya hanya 10 hari, tetapi menjadi 3 bulan lamanya.

Berdasarkan indikator – indikator permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah, diduga disebabkan oleh kompetensi pegawai yang belum maksimal dalam pekerjaan nya. Yang meliputi tipe karakteristik sebagai berikut:

1. *Knowledge* (pengetahuan), peneliti beranggapan masih kurangnya penguasaan informasi terkait dengan tugas dan fungsinya. Hal tersebut terindikasi dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Contohnya seperti masih adanya pegawai yang belum mengerti akan pekerjaan nya dan tidak sinkorn dengan tujuan organisasi yang akan dicapai.
2. *Skills,* meliputi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Contohnya peneliti masih melihat kurangnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seperti masih banyak nya pegawai yang belum mampu mengoperasikan program teknologi informasi berbasis komputer dengan aplikasi yang modern berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya.
	1. **Rumusan Masalah**

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mendaptkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
	1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Memperoleh data dan mengembangkan informasi mengenai hambatan yang mempengaruhi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Mengetahui usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan yang mempengaruhi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**
4. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung, khususnya mengenai Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.
5. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.