**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah kesatuan sosial sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama, secara rasional, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam mencapai tujuan organisasinya dimanfaatkan berbagai sumber daya (uang, mesin, metode, material), sarana dan prasarana. Setiap organisasi dituntut untuk melakukan kompetisi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi tidak akan dapat berfungsi dengan baik tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM), pegawai memiliki andil yang sangat besar diantaranya sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mereka pelaku yang menunjang tercapainya tujuan dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang diberikan, baik itu sikap positif atau sikap negatif.

Organisasi pada dasarnya ada, karena organisasi mempersatukan potensi individu-individu. Dua orang atau lebih yang bekerjasama akan mudah melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan seorang diri melakukannya karena akan menanggung beban yang lebih berat. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia yang buruk.

Kompetensi sebagai cerminan dari kualitas sumber daya manusia selalu berpengaruh terhadap kinerja individunya sendiri, perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana didukung oleh keterampilan atau keahlian yang dimilikinya, maka asumsinya semakin terampil pegawai dalam pekerjannya, maka akan semakin mendorong penampilan kerja yang baik dan unggul. Kompetensi pegawai yang baik akan menunjang dalam roda organisasi menuju kinerja yang lebih baik. (MULIAWATY, 2013)

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendikiawan sebagai penampilan, unjuk kerja, atau prestasi. Kinerja sendiri ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu kinerja pegawai, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasi. Kinerja kelompok menggambarkan sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan kinerja organisasi menggambarkan seberapa jauh suatu organisasi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi dari organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi tidak akan terjadi jika tidak ada sumber daya manusia yang ada didalamnya yang sangat berperan aktif dalam menjalankan roda organisasi.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung berlokasi di Jalan Seram No.2, Citarum, Kecamatan Bandung Wetan, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat 40115, adapun dasar hukum terbentuknya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung merupakan unsur pendukung tugas Walikota di Bidang Perpustakaan dan Kearsipan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Bandung No. 1399 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Bandung.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam rangka mengembangkan otonomi daerah, hal ini ditunjang oleh Peraturan Daerah No. 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Daerah yang dimaksud, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung mengemban amanah sebagai pelaksana urusan wajib perpustakaan dan urusan wajib kearsipan.

Konteks kepegawaian sektor publik sudah tentu mengutamakan suatu kompetensi, baik itu kompetensi pribadi maupun kompetensi individu atau kemampuan organisasi tersebut. Hal ini menjadi acuan yang harus diterapkan di setiap lembaga pemerintahan, karena kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan seseorang dalam hal mengintrepetasikan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang telah dialami. Diduga kurangnya kinerja pegawai diakibatkan oleh rendahnya kompetensi, oleh karena itu pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan amanat yang di emban agar terciptanya kinerja pegawai yang baik demi kelancaran roda organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung masih belum optimal untuk menuju kinerja pegawai yang baik, secara umum masih terdapat banyak kekurangan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung, diduga bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator kinerja sebagai berikut:

1. **Kemampuan**

Ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan tugas fisik dengan tidak teliti, yang mengakibatkan hasil dari penyusunan tugasnya kurang lengkap.

Contoh: Pegawai belum optimal dan kurang teliti dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ditandai dengan tidak ada nama yang tercantum dibagian struktur organisasi, yang ada hanya berupa kolom-kolom kosong tanpa nama dan masih banyak data-data yang tidak tertuang padahal dalam daftar isinya ada. Hal ini bisa terjadi karena pegawai yang kurang menguasai penggunanaan program *Ms.Office*.

1. **Komunikasi**

Faktor lain yang menyebabkan kinerja dari organisasi kurang optimal yaitu, komunikasi antara pegawai khususnya resepsionis dan pimpinan tidak berjalan dengan baik, sering terjadi disinformasi yang mengakibatkan masyarakat tidak bisa mendapatkan pelayanan yang sesuai.

Contoh: Dalam kurun waktu seminggu setelah observasi yang dilakukan peneliti sering terjadi keterlambatan informasi yang diminta oleh masyarakat yang harus menunggu bahkan bisa berjam-jam untuk mendapatkan informasinya, tetapi setelah menunggu lama ada juga masyarakat yang tidak langsung mendapatkan informasi dan datanya bahkan hanya bisa diterima sampai 2 hari melalu *e-mail*.

Kurangnya kinerja pegawai tersebut diduga karena masih rendahnya kompetensi, yaitu dengan indikator sebagai berikut:

1. ***Knowledge***

Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung masih kurang terampil dalam mengoperasikan komputer secara mahir indikasinya karena masih rendahnya pengetahuan tentang cara penggunanan aplikasi *Ms.Office* yang mengakibatkan hasil dari pekerjaannya kurang optimal.

Contoh: Informasi yang didapat oleh peneliti hanya beberapa pegawai yang kerja secara konsisten dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), selebihnya pegawai yang lain kurang terampil dalam menggunakan komputer secara mendalam.

1. ***Motives***

Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung khususnya bagian resepsionis kurang responsif terhadap masyarakat yang meminta suatu informasi, sehingga mengakibatkan pelayanan organisasi tidak optimal yang mencerminkan kinerja pegawai masih rendah.

Contohnya: Pegawai bagian resepsionis terkesan membiarkan pengunjung (masyarakat) yang meminta data dan informasi, kurangnya inisiatif dan respon atas suatu informasi yang dilakukan pegawai Sehingga hal ini bisa memperlambat kelancaran roda organisasi yang menyebabkan pelayanan masyarakat tidak terpenuhi secara efektif.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang usulan penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang menjadi penghambat dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kotan Bandung?
3. Usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari usulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan-hambatan dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.
3. Mengetahui bagaimana usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**
4. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dan bagi pengembangan ilmu administrasi publik pada umunya, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap permasalahan pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung dan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian akademis sejenis di masa yang akan datang.