

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aktivitas kehidupan manusia, diperlukan kerjasama untuk mengisi dan menyempurnakan batas-batas dan kemampuan individu agar dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan. Bentuk kerjasama yang efektif dan efisien dapat tercipta apabila individu atau kelompok dalam organisasi menjalankan pekerjaan secara teratur, terarah dan sistematis sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan bantuan manajemen untuk menentukan dan mengarahkan setiap tugas agar sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen berperan penting dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan menggunakan sumber daya secara tepat untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Pengelolaan sumber daya secara tepat dalam organisasi dapat meminimalisir terjadinya beberapa kerugian yang menjadi penghambat dalam mencapai tujuan, sehingga organisasi dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Kegiatan tersebut mampu terwujud apabila manajemen dapat mengatur alur proses kegiatan atau jalannya organisasi dan mengintegrasikan seluruh komponen sumber daya dengan baik.

Kegiatan organisasi yang berkelanjutan harus dimulai dengan pentingnya menjadikan sumber daya manusia sebagai stimulan, namun tetap membatasi potensi peran sumber daya manusia yang mampu merugikan organisasi. Terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi organisasi dan berpotensi menjadi penghambat kemajuannya. Oleh karena itu, meningkatkan efektivitas kerja pegawai sangatlah penting bagi organisasi supaya mereka dapat bekerja agar tercapainya tujuan.

Setiap disiplin dalam bidang organisasi dan manajemen berkontribusi dalam beberapa cara sehingga pimpinan beserta pegawainya dapat membuat organisasi menjadi efektif. Ketika tingkat efektivitas kerja pegawai pada organisasi itu rendah, maka tentu saja tidak dapat menghasilkan *output* yang mampu bersaing. Selain daripada itu, tingkat efektivitas kerja yang rendah mampu berakibat pada terhambatnya perkembangan yang disebabkan sulitnya organisasi untuk bersaing.

Efektivitas kerja mengacu pada hubungan antara output dan input, atau tujuan dan hasil yang benar-benar dicapai atau ditetapkan dalam rencana yang diharapkan. Pegawai harus mampu melakukan tugas secara maksimal, menjalankan program, dan mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, tidak mungkin mengukur efektivitas tanpa mengukur hasil.

Efektivitas kerja yang menggambarkan langkah-langkah menuju pencapaian hasil dan menunjukkan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu organisasi dikatakan efektif bila para anggotanya mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Untuk meningkatkan

efektivitas kerja, dibutuhkan pegawai yang kompeten dan berpengalaman sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang ingin dicapai organisasi. Karena itu, kompetensi pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap keefektivitasan kerja dari seorang pegawai.

Tingginya kompetensi yang harus dimiliki sebagai wujud aktualisasi diri serta adanya kewajiban dan tanggung jawab yang menjadi kewajiban seseorang akan hal yang esensial bagi sumber daya manusia suatu organisasi. Oleh karena itu, kapabilitas sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya dan mampu mencapai nilai tambah tujuan organisasi berupa responsif terhadap efektivitas kerja dan mendukung sumber daya manusia yang andal untuk menopang pertumbuhan organisasi dengan cara yang lebih baik.

Hasil kerja yang efektif selalu didorongi oleh tindakan sebagai tujuan dan sasaran dari kompetensi pegawai untuk berperilaku. Kompetensi yang baik sebagai tolok ukur bagi organisasi yang merekrut, melatih dan mengembangkan pegawai, serta memberikan penghargaan. Dengan demikian, organisasi khususnya instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, terutama di bidangnya. Keunggulan jangka panjang sangat penting bagi perkembangan organisasi, karena sebagai penentu efektivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi dan kemampuan pegawainya untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaannya.

Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat sebagai perangkat daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bandung

Barat. Dengan rincian tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 84 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bandung Barat. Letak atau lokasi Kecamatan Cipatat yaitu berada di sebelah Barat Ibu Kota Kabupaten Bandung Barat. Dimana Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk untuk meningkatkan keselarasan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan desa. Namun, Kecamatan Cipatat memiliki tugas tidak hanya bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan maupun kemasyarakatan saja, tetapi juga pengelolaan instansi pemerintah yang diamanatkan oleh Bupati.

Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN), Pekerja Tidak Tetap (PTT) dan Tenaga Sukarelawan. Seluruh Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat harus selalu memberikan efektivitas kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya secara berkualitas, profesional dan kompeten. Sehingga seluruh pegawai dengan kemampuan yang sangat baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Dengan begitu, visi, misi dan tujuan wilayah Cipatat Kabupaten Bandung Barat mampu diwujudkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, peneliti menemukan permasalahan terkait

efektivitas kerja pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan efektivitas kerja tersebut terlihat pada indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Terlihat dari kualitas kerja beberapa pegawai yang masih kurang teliti terhadap tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Contohnya: pegawai kurang teliti dalam memasukkan data pemohon pada pelayanan KTP dan KK seperti kesalahan pada pengejaan nama atau kesalahan dalam menulis tempat atau tanggal lahir bahkan kesalahan dalam mencantumkan alamat, sehingga menimbulkan komplain di masyarakat. Hal tersebut didukung dengan capaian sasaran strategis akuntabilitas instansi kecamatan dapat dilihat dengan nilai indikator kinerja (Nilai SAKIP) pada Tahun 2020 adalah sebesar 58,86 yang mana lebih jelasnya pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Capaian Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Instansi

Kecamatan Cipatat Tahun 2020

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2019	Capaian 2020	
			Target	Realisasi
Nilai SAKIP	Angka	52,99	B (60,01)	58,86

Sumber : LAKIP Kecamatan Cipatat Tahun 2020 diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari realisasi nilai SAKIP tahun 2020 yaitu 58,86 (kategori C) dari target B (60,01), untuk capaian sasaran kinerja meningkatnya akuntabilitas instansi kecamatan, termasuk kategori baik, walaupun realisasinya masih belum mencapai target yang telah ditetapkan pada perjanjian kerja perubahan tahun 2020 yaitu B

(60,01), oleh karenanya perlu dievaluasi lagi kenapa nilai SAKIP belum tercapai secara optimal.

2. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu pegawai di Kecamatan Cipatat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dinilai belum maksimal, karena masih ditemukan terjadi keterlambatan dalam pelayanan administrasi kependudukan. Hal itu terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Contohnya: pegawai lambat dalam proses verifikasi data pemohon, seperti membutuhkan waktu yang lama untuk melakukan validasi data dan penandatanganan dokumen ahli waris yang tidak langsung dilakukan dan terkesan menunda-nunda.

Hasil survey IKM tahun 2020 yang dilaksanakan Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat berdasarkan 9 indikator berdasarkan Kepmenpan No.25/M/PAN/2/2004 menunjukkan kategori baik, dengan demikian nilai Indeks Kepuasan Masyarakat setelah dikonversi = 81,51. Namun meskipun begitu, terdapat beberapa unsur yang masih perlu ditingkatkan. Untuk lebih jelasnya indeks kepuasan masyarakat untuk setiap unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Nilai Unsur pelayanan SKM Kecamatan Cipatat Tahun 2020

No	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan
1	2	3
1	Persyaratan (U1)	3.05
2	Sistem, mekanisme dan prosedur (U2)	3.23
3	Waktu pelaksanaan (U3)	3.07

1	2	3
4	Biaya / tarif (U4)	3.87
5	Produk Spesifikasi jenis pelayanan (U5)	3.20
6	Kompetensi pelaksana (U6)	3.19
7	Perilaku pelaksana (U7)	3.13
8	Penanganan pengaduan, saran dan masukan (U8)	3,17
9	Sarana dan Prasarana (U9)	3.44

Sumber : *Survey Kepuasan Masyarakat Kecamatan Cipatat tahun 2020 diolah oleh peneliti 2022*

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan yaitu nilai dalam kelompok paling rendah yang harus ditingkatkan yaitu pada unsur Persyaratan (U1) dan unsur Waktu Penyelesaian (U3). Unsur pelayanan (U1) yakni persyaratan dan (U3) Waktu penyelesaian mengalami penurunan dengan nilai masing-masing 3,05 dan 3,07. Keterlambatan pemenuhan persyaratan sesuai SOP akan berdampak pada waktu penyelesaian jenis pelayanan, selain itu keterlambatan jenis pelayanan disebabkan juga adanya beberapa pegawai yang mengulur waktu disebabkan karena faktor sikap kerja yang dimiliki kurang baik khususnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Permasalahan tersebut diatas diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, dan permasalahan tersebut terlihat dari karakteristik sebagai berikut:

1. Sikap Kerja

Sikap Kerja Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat dalam bekerja dinilai masih rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi secara konsisten, yang mana menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dan mengganggu konsentrasi dalam mengerjakan tugas pekerjaan masing-masing. Contohnya: ada

beberapa pegawai yang merokok, mengobrol, makan, dan menonton, pada saat jam kerja masih berlangsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap kerja yang dimiliki pegawai masih perlu ditingkatkan agar tugas pokok dan fungsi dapat dijalankan secara maksimal.

2. Keterampilan

Keterampilan Pegawai Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat yang masih kurang. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang mampu berkeaktifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama pada saat pekerjaan sedang menumpuk banyak, sehingga terkadang harus selalu diarahkan dan dibimbing oleh atasan masing-masing sesuai bidangnya. Dan juga keterampilan dalam hal komunikasi yang terkadang masih terjadi kesalahpahaman terhadap penyampaian dan penerimaan informasi yang berlebihan atau berbelit-belit dan tidak pada intinya. Contohnya: ketika masyarakat yang harus dilayani banyak ditambah lagi dengan pekerjaan lain seperti menginput data pemohon pelayanan ke komputer juga banyak yang menyebabkan pegawai kewalahan akibat tidak mempunya berfikir kreatif untuk menyelesaikan masalah tersebut. Hal ini merupakan salah satu sebab masih banyak yang keliru dalam pengerjaan tugas menyebabkan pekerjaan menjadi terlambat diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam laporan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat?
2. Faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
2. Mengembangkan data dan informasi untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

3. Menerapkan data dan informasi mengenai usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah kemampuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam penerapan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pemikiran serta sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang menyangkut Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.