

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada setiap instansi atau pemerintahan, pegawai aparat merupakan sumber daya manusia yang paling utama bagi penyelenggara pemerintahan. Pegawai sebagai pelaksana dan penggerak dalam kegiatan yang ada disuatu instansi tentunya harus mampu untuk mengelola, mengurus urusan Negara dan kesejahteraan masyarakat. Pegawai aparat sebagai sumber daya manusia di suatu instansi pemerintah dan juga administrator, tentu memiliki peran sebagai pelayan publik yang harus memiliki dan menghasilkan hasil kinerja yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu harus selalu dikembangkan, karena sumber daya manusia sebagai sumber daya utama yang paling penting perannya dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan. Sumber daya manusia juga harus dapat diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan benar. Maka dari itu, pegawai pada suatu instansi pemerintahan perlu diberi bekal dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, supaya pegawai dapat memiliki kinerja yang berkualitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seseorang dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi, yang nantinya dijadikan sebagai penilaian baik dan buruk. Kinerja bisa diukur dari kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga pegawai memiliki standar untuk dapat meraih hasil kinerja yang baik maupun tidak baik.

Kinerja dari seorang pegawai harus selalu dikembangkan, supaya pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik, sehingga publik atau masyarakat pun dapat merasakan dampak dari adanya kinerja yang berkualitas pada pegawai di suatu instansi pemerintah.

Dalam mengembangkan kinerja pegawai tentunya tidak dapat terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sebab dalam mengembangkan sumber daya manusia atau pegawai berbasis kompetensi dilaksanakan untuk mencapai hasil dengan kriteria kinerja yang ditentukan, tergantung pada tujuan dan target organisasi atau instansi.

Kemampuan individu pegawai harus mampu mendukung implementasi visi dan misi organisasi atau instansi melalui kinerja strategis organisasi. Oleh karena itu, kinerja dari setiap pegawai dalam suatu instansi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau sebuah instansi pemerintah itu sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan kompetensi kerja ialah keahlian kerja masing-masing individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Undang-Undang diatas menegaskan bahwa kompetensi dari seorang pegawai harus dikembangkan dan ditingkatkan dengan didasari oleh aturan atau standar yang sudah ditetapkan, sehingga pegawai memiliki kompetensi yang baik. Hal itu tentu dapat berdampak juga pada hasil kinerja dari pegawai.

Dari hasil studi pustaka yang telah dilakukan, peneliti menemukan banyak referensi dari topik pembahasan yang diambil oleh peneliti. Dari banyaknya hasil studi pustaka tersebut, peneliti melihat bahwa masih banyak masalah dalam kinerja pegawai pada instansi pemerintahan di Indonesia.

Maka dari itu, kinerja pegawai harus diperbaiki dan diatasi dengan serius pada instansi pemerintahan di Indonesia, khususnya pada kompetensi dari setiap pegawai. Maka dari itu, tidak menutup kemungkinan bahwa di wilayah Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu menjadi salah satu pelaksana dari pelayanan publik, sehingga pegawai di Kecamatan Jatibarang harus memiliki standar kinerja yang berkualitas.

Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu merupakan institusi pemerintahan yang ada didalam pemerintahan Kabupaten Indramayu, yang dipimpin oleh seorang Camat. Kecamatan Jatibarang ini sebagai perangkat daerah yang menjalankan tugas urusan penyelenggara pemerintahan daerah Kabupaten Indramayu.

Pegawai Kecamatan Jatibarang harus memiliki kinerja yang baik untuk memberikan pelayanan administrasi seperti KTP, Kartu Keluarga, akta kelahiran, izin, konsolidasi data, penghapusan data, perubahan data dan lain-lain.

Kinerja dari pegawai Kecamatan Jatibarang harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan, khususnya pada kompetensi pegawai. Pegawai harus memiliki keahlian, pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, supaya pelaksanaan kegiatan di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan, peneliti menemukan masalah didalam kinerja pegawai Kecamatan Jatibarang. Permasalahan yang ada pada kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Jumlah dan kapasitas pegawai belum seluruhnya memenuhi tuntutan tugas dan belum sesuai dengan beban kerja.
2. Masih lemahnya tupoksi para pegawai mengakibatkan tidak maksimalnya hasil koordinasi.
3. Sikap pegawai masih ada yang tidak responsif dan tidak konsisten dalam pekerjaannya.

Melihat permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa permasalahan kinerja diatas disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari:

1. Masih ada pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak sesuai dengan beban kerja.

2. Kurang ahli dibidang pekerjaannya, sehingga pegawai masih bergantung pada pegawai lainnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tupoksi pegawai belum sesuai.
3. Masih ada pegawai yang bersikap acuh saat melihat masyarakat kebingungan dalam proses pelayanan yang dibutuhkannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dengan dituangkan dalam karya tulis ilmiah yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu?
2. Apa saja faktor yang menjadi hambatan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu?
3. Apa saja upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.

2. Mengetahui faktor penghambat kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.
3. Mengetahui upaya dalam mengatasi dan memperbaiki kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai kompetensi dan kinerja pegawai. Serta menambah referensi terkait penelitian di Program Studi Ilmu Administrasi Publik, khususnya di Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan selama perkuliahan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakankan oleh Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu untuk diikut sertakan sebagai masukan dan kontribusi pemikiran dalam memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.