

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbicara mengenai kompetensi, ada kompetensi pengetahuan tentang pekerjaan, kompetensi tentang keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dalam perilaku serta juga ada kompetensi dalam pengalaman kerja. Itu semua tidak lepas dari sumber daya manusia, tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan ada kompetensi apapun. Karena mengembangkan kompetensi berarti juga mengembangkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dari organisasi dimana sumber daya manusia menjadi sangat berpengaruh serta penentu bagi terlaksananya kegiatan organisasi. Organisasi yang didirikan pun pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya bersama dengan anggota lainnya, maka dari itu tuntutan dari setiap organisasi untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap perubahan zaman agar tujuan yang sudah ditetapkan menjadi terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karena, organisasi tersebut dapat dipandang sebagai wadah, proses, perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan melihat sejauh mana

organisasi tersebut dapat mencapai sasaran serta tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan yang akan dilakukan setiap anggota dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan juga akan mejadi kesadaran para anggoanya tentang apa yang harus dilakukan, oleh karena itu sangat diperukan kompetensi. Kompetensi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jug ajika kometensi yang dimiliki lemah maka akan menghambat tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kompetensi yang kuat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sasran dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berpera aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut. Salah satu yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah kompetensi dari pegawai di organisasi itu sendiri.

Menurut Suryadi yang dikutip oleh Bukit, dkk dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:84) “Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Maka diperlukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dan kinerja adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Secara general, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati diukur dan dievaluasi. Menurut Rudman yang dikutip oleh Bukit, dkk dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:22) bahwa “Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan dan keterampilan serta penerapan pengetahuan dan keterampilan tersebut pada standar kinerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan”.

Menurut Sedermayanti (2011:348) yang dikutip oleh Putri, Farhaini dalam Skripsi Pengaruh Kompetensi Pegawai Di Dinas pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjungbalai (2017:17) bahwa “seorang mempunyai kompetensi baik atau tinggi, jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja optimal”. Maka dari itu hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangat lah erat sekali, karena jika seseorang pegawai ingin meningkatkan kinerjanya harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya itu sendiri.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung adalah sebagai pusat perkotaan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretariat Daerah. Bahwa ditetapkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 061 tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Bandung Nomor 1382 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut, visi “Tewujudnya infrastruktur pekerjaan umum, pengairan dan penerangan jalan umum yang unggul, nyaman dan andal untuk kota Bandung yang bermartabat”, dan misi “ Meningkatkan aksesibilitas antar wilayah kota dan mobilitas warga kota, Membangun jalan, trotoar dan drainase jalan kota dengan struktur yang berkualitas dan menjamin keselamatan pengguna jalan, Menata sungai sebagai system drainase alami pengendalian banjir dan bagian muka pembangunan kota (*river-font city*), Mengembangkan system penerangan jalan umum kota yang hemat energy, ramah lingkungan dan berestetika, Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan SKPD Dinas Pekerjaan Umum”.

Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan meningkatkan kompetensi pada pegawai sehingga kinerja dari lembaga tersebut dapat meningkat secara signifikan. Jika dalam organisasi tersebut sudah mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap

kewajibannya serta lingkungan organisasi yang memang dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi sehingga visi misi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang peneliti lakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan tentang rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dilakukan oleh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung masih belum optimal, hal ini terlihat dari pegawai yang kurang teliti dan terampil dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya : di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada saat pembuatan daftar pegawai masih terdapat kesalahan pengetikan nama dan juga hasilnya yang kurang rapih, sehingga mengakibatkan pekerjaan tersebut perlu diulang kembali.
2. Ketepatan waktu pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya tidak sesuai dengan target atau waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Masalah tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Hal ini terlihat dari :

1. Pengetahuan, masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai hal tersebut terindikasi dikarenakan masih ada sebagian penempatan pegawai yang belum sesuai dengan pendidikan formalnya. Contohnya :

masih adanya pegawai yang belum mengerti akan pekerjaannya dan tidak sinkron dengan tujuan organisasi yang akan dicapai.

2. Keterampilan yang dimiliki pegawai masih rendah contohnya : peneliti masih melihat kurangnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seperti masih ada beberapa pegawai yang belum mampu mengoperasikan program teknologi informasi yang berbasis komputer.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Berapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung ?
2. Berapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, perilaku dan pengalaman kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi pegawai dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui besar pengaruh dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, perilaku dan pengalaman kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.
2. Secara Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.