# BAB I PENDAHULUAN

# Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang berbeda-beda Namun yang menjadi tolak ukur keberhasilan berorganisasi adalah tercapainya tujuan atau pencapaian target yang sudah ditentukan. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan fondasi dan landasan yang kuat. Landasan ini dapat dibangun melalui kompetensi, yang sangat penting dalam setiap proses Sumber Daya Manusia. Jika semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan, kinerja mereka akan terpengaruh.

Pengembangan sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan untuk terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Alamsyah dkk, 2023). Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Pemberdayaan sumber Daya Manusia merupakan suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memperdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan – kegiatan organisasi untuk

1

meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan agar lebih efektif (Ariesmansyah, 2022).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh orang yang berwenang. pejabat dan tugas yang diberikan di badan publik. atau bertanggung jawab atas fungsi pemerintah lainnya dan diberi kompensasi sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. ASN diposisikan sebagai bagian dari aparatur negara yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan setara dalam menjalankan fungsi negara, pemerintah, dan masyarakat. Jika ASN tidak kompeten maka akan menyebabkan atau mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat, misalnya pelayanan menjadi lambat, beroperasi dengan asal-asalan, kurang optimal, tidak efisien, dan mengakibatkan ketidak patuhan terhadap peraturan.

Kehadiran ASN dan pelaksanaan otonomi daerah pada masa reformasi saat ini berada pada posisi yang sangat strategis. Lancar, baik atau buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat bergantung pada kemampuan warga untuk memiliki dan mengelolanya. Pemerintahan memiliki pejabat yang digaji dan dipekerjakan oleh Negara untuk memberikan nasehat dan melaksanakan kebijakan politik Negara (Rusfiana, 2021). Widodo (2006) menjelaskan kualifikasi pejabat pemerintah khususnya pemimpin birokrasi harus

berkepribadian baik, bersih dan bebas dari cacat moral, dan memiliki visi untuk masa depan. Salah satu badan daerah yang bertanggung jawab di bidang Informasi Kepegawaian adalah bagian yang mendukung urusan pemerintahan di bidang Informasi kepegawaian.

Berkaitan dengan hal tersebut yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara, jelas akan menimbulkan peningkatan kinerja pada organisasi apabila kompetensi aparatur terlaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Dimana kinerja menjadi sebuah kunci keberhasilan, menentukan seberapa baik kinerja kita dibandingkan dengan kemungkinan tingkat keberhasilan kita, dan ini didasarkan pada keberhasilan kita secara keseluruhan selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain prestasi ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang-orang dalam organisasi, menurut wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi itu terlibat secara hukum, tidak melakukan pelanggaran hukum dan sesuai moral (Mangkunegara, 2019).

Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki fungsi terkait dengan kemampuan dan motivasi. Keith

Davis dalam (Mangkunegara, 2019) menjelaskan ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi kerja (*motivation*). Kemampuan individu tergantung pada tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, seperti latar belakang Pendidikan, dan keterampilan (*skill).*

Sedangkan Krisnawati (2021) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya.

Hal tersebut sesuai dengan (Abdi, 2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Peningkatan kapasitas kerja dicapai dengan meningkatkan aspek yang mendasari faktor-faktor tersebut, yakni pengetahuan dan keterampilan kerja serta peningkatan motivasi dan situasi atau lingkungan yang mendorong individu tersebut puas dan mau bekerja. Uraian

tersebut menjelaskan bahwa salah satu hal yang menghasilkan kinerja yang baik adalah kemampuan yang dapat juga di pahami sebagai kompetensi.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang dijabatnya selalu termotivasi untuk bekerja secara efektif, dan efisian. Hal ini terjadi karena kompetensi pegawai yang bersangkutan semakin sesuai dengan pelaksanaan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia dalam organisasi tersebut, baik manusia maupun financial. Hal Ini menunjukkan profesionalisme dalam bidang tertentu dan merupakan sesuatu yang penting atau keunggulan dalam bidang kompetensi Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara 36 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara Bahwa Untuk melaksanakan Ketentuan Pasal 44 Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2014 Tentang Badan Kepegawaian Negara tentang organisasi dan Tata kerja kantor Regional Badan Kepagawaian Negara. Ditetapkan bahwa itu akan dilakukan mengikuti prinsip – prinsip profosionalisme sesuai dengan kemampuan. Menentukan prestasi kerja, dan peringkat tanpa membedakan jenis kelamin, suku , agama, ras dan golongan.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut

mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Badan Kepegawaian Negara, sebagai salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Melaksanakan seluruh tugas dan fungsinya dengan baik, organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi agar masyarakat memperoleh pelayanan yang baik dan masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan kepadanya. Sebagai suatu instansi pemerintah tentunya Badan Kepegawaian Negara menghadapi permasalahan yang menghambat dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang maksimal di instansi tersebut. Permasalahan yang melanda Badan

Kepegawaian Negara masih seputar jumlah aparatur dengan beban kerja yang tentunya berkaitan erat dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung.

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung antara lain:

* + 1. Kualitas, kurangnya kualitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung

Contoh : Dilihat dari masih terdapat pegawai yang melakukan kesalahan dalam penginputan data saat bekerja.

* + 1. Kuantitas, rendahnya kuantitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung

Contoh : masih terdapat pegawai yang belum memenuhi hasil kerja yang ditetapkan pimpinan.

* + 1. Penggunaan Waktu, kurangnya kuantitas pegawai Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung permasalahan pada pegawai

Contoh : Masih terdapat pegawai yang berangkat terlambat dari jam kerja.

* + 1. Kerja sama, kurangnya kerjasama pegawai Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung.

Contoh : kurangnya kerjasama antar pegawai karena karena memiliki deadline pekerjaan yang berbeda-beda sehingga antar pegawai merasa bukan job disknya sehingga tidak membantu pekerjaan pegawai lain.

Rendahnya kinerja pegawai akan menghambat visi organisasi. Sedangkan dalam mencapai visi organisasi, maka sasaran kinerja yang ingin dicapai harus dioptimalkan. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan/manajerial (SDM) yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaran et al. (Yunus, 2012) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi. Penelitian (Rande, 2016) juga menjelaskan bahwa kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis ingin mengkaji kinerja pegawai Badan Kepegawaian Negara di Bidang Informasi Kepegawaian. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

# pada Bidang Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung”

# Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

* + 1. Bagaimana Pengaruh Secara Simultan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung?
		2. Bagaimana Pengaruh Secara Parsial Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung?

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, pokok permasalahan, dan judul penelitian maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

* + 1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Secara Simultan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.
		2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Secara Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

# Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dibahas, maka tercapainya penelitian ini hendaknya membawa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini untuk:

* + 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya 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.

* + 1. Secara Praktis
			1. Bagi Bagian Bidang Informasi Kepegawaian hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dalam pertimbangan selanjutnya untuk mencari jalan pemecahan terhadap persoalan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja.
			2. Secara Khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan rekan-rekan mahasiswa agar digunakan sebagai bahan literatur bagi semua pihak yang memerlukan dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Publik.