**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah kesatuan (badan) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai alat atau tempat dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengembangan sumber daya manusia, sehingga dari itu dapat meningkatkan infrastruktur yang ada untuk keberlangsungan kehidupan masyarakat.

Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu institusi atau organisasi pemerintahan yang menyajikan pelayanan dalam penyediaan aparatur (pegawai) yang berkompetensi tinggi dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas dengan kualitas kinerja yang dinyatakan baik adapun landasan hukum organisasi yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang :

1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang.
3. Peraturan Bupati Subang Nomor : 14D Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.

Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain diluar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal. Didalam organisasi sangat diperlukan suatu kompetensi sumber daya manusia agar organisasi tersebut berkembang dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Seorang pegawai memerlukan kompetensi yang tinggi agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Pengembangan pegawai yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam bekerja. Melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan, kompetensi SDM akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi melalui penjabaran serta operasionalisasi visi dan misinya.

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai atas fungsi pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Kinerja menjadi gambaran yang menunjukan sejauh mana usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep kinerja pada dasar nya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang di miliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien.

Demikian pula, peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang akan meningkatkan kredibilitas pegawai badan tersebut karena bagaimanapun juga hal tersebut menempati posisi yang cukup strategis sebagai parameter untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Bidang pengadaan dan pengembangan merupakan unsur pelaksana perumusan kebijakan teknis pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. bidang pengadaan dan pengembangan, dipimpin oleh seorang Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan penjajagan yang dilakukan di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang, Peneliti menemukan masalah belum efektifnya kinerja pegawai. Hal itu terlihat dari:

1. Kualitas, yang di miliki oleh pegawai Bidang pengadaan dan Pengembangan yang kurang khususnya dalam melakukan pengolahan data pegawai. Hal ini dapat di lihat dari kurangnya pemahaman para pegawai Bidang pengadaan dan Pengembangan dalam menyiapkan keperluan untuk data pegawai di seluruh kabupaten subang, terutama dalam mengoperasikan komputer sehingga untuk mengerjakan pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama.
2. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang. Keberadaan pegawai yang tidak selalu berada di tempat kerja selama jam kerja. Contohnya hanya ada 6 orang dari jumlah keseluruhan 16 orang pegawai yang kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat berakhir, yakni pukul 12.00-13.00. Mayoritas pegawai kembali ke kantor pada pukul 14.00.

Permasalahan tersebut terjadi di duga di sebabkan oleh belum efektifnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini terlihat dari:

1. Keterampilan, pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang masih kurang terampil dalam mengoperasikan komputer padahal saat ini komputer menjadi alat yang sangat berperan penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Contoh nya hanya 2 orang pegawai yang bisa diandalkan dalam pengoperasian komputer secara mendalam.
2. Motif, pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang memiliki motif yang rendah untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya. Contohnya para pegawai tidak konsisten dalam menerapkan aturan yang telah diberlakukan, seperti terlambatnya kembali ke kantor setelah jam istirahat berakhir.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih dalam tentang kompetensi dan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang, dengan judul: **“Kompetensi Merupakan Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat bagi kompetensi dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang ?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang kompetensi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
7. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan kompetensi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
8. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan kompetensi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang
9. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah kompetensi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
3. **Kerangka Berpikir**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan fokus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2011:226): “kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku/berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama”.

Menurut Amstrong dalam Sedarmayanti (2011:346):

Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda dan tingkatan kinerjanya.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2011:226) tipe karakteristik kompetensi adalah:

1. Motif : sesuatu yang secara konsisten dipikirkan/diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan/tujuan tertentu.
2. Sifat: karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi/informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan cirri fisik kompetensi pilot tempur.
3. Konsep diri: sikap, nilai/citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hamper setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan: informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental tertentu. Kompetensi mental/keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis konseptual.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202): “Kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut *Miner* (1988) dalam Sudarmanto (2009:8) pengertian kinerjaadalah sebagai berikut :

Kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

*Miner* mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yang dikutip Sudarmanto dalam buku nya yang berjudul “kinerja dan pengembangan kompetensi SDM” (2009:12) yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Spencer dalam Sedarmayanti (2009:348) mengatakan pendapatnya sebagai berikut:

“Kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat dengan kinerja seorang karyawan. Kompetensi yang terdiri atas : motif, sifat, konsep diri dan keterampilan, serta pengetahuan, diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang, sehingga akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut”.

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut: **Jika kompetensi dilaksanakan sesuai dengan karakteristik kompetensi, maka kinerja pegawai di Bidang Pengadaan dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang** **akan meningkat”**

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
2. Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Badan Kepegawaian Daerah Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Kabupaten Subang yang beralamat di Jalan Kapten Piere Tendean No. 1 Kabupaten Subang.
3. Lamanya penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada November 2015 sampai April 2016.