

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan bernegara ada beberapa pelaku kehidupan atau institusi – institusi besar yang menjalankan roda kehidupan ini, adapun yang dimaksud dengan pelaku atau institusi itu adalah pemerintahan, perusahaan, serta usaha dan organisasi sosial lainnya. Dari pelaku atau institusi yang menjalankan organisasi dinegara ini tentulah ada yang mengoperasikan segala hal yang ada didalamnya yaitu; Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, yang pada hakekatnya merupakan asset dalam organisasi.

Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang terpenting harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Sarana dan prasarana yang tersedia dalam suatu lembaga atau organisasi tidak mutlak menjadi acuan tingkat keberhasilan manusia dalam mengelola usaha yang dimiliki. Sebagaimana kita ketahui, bahwa sumber daya manusia, modal dan teknologi, merupakan faktor – faktor yang sangat penting dalam menciptakan kualitas produk. Sumber – sumber tersebut harus digerakan secara efektif, guna mencapai hasil ( *output* ) yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak karyawan. Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan – terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya yang dimiliki tersebut. Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, oleh karena itu organisasi perlu mengupayakan tenaga kerja yang dapat bekerja sesuai bidang dan keahliannya.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang – orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah – langkah guna menghadapi kondisi tersebut, maka sangat dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk mengarahkan bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Seperti yang dijelaskan oleh Noe (2002:94), bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas – tugas.

Ketika perusahaan memiliki karyawan yang kompetensinya baik, maka dengan otomatis sistem yang ada di perusahaan itu akan berjalan dengan sangat baik. Hal ini di karenakan karyawan yang bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan, selalu berinovasi dalam bekerja, kreatif dalam berfikir untuk menemukan ide – ide baru, memiliki wawasan yang luas, serta terjaganya hubungan kerja yang baik dalam perusahaan. Dengan kondisi seperti ini maka jelaslah kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat. Sebagai acuannya telah dijelaskan oleh Sulistiyani (2003,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu SKPD di kabupaten Bone Bolango yang sangat berperan dalam menjalankan roda pemerintahan di Kabupaten Bone Bolango. Dalam hal pelaporan dan pencatatan secara terus menerus, permanen dan universal terhadap keberadaan dan karakteristik kejadian vital

(peristiwa penting), yang terjadi pada populasi masyarakat sebagaimana ditetapkan berdasarkan ketentuan dan peraturan perundangan dalam kaitannya dengan persyaratan dan keperluan dokumen yuridis-legal dalam suatu Negara. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ini memiliki 35 orang pegawai yang masing – masing memiliki tugas pokok dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut.

Dari hasil pengamatan awal, peneliti menemukan fenomena – fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa; adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaannya, masih ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan computer, adanya pegawai yang kurang disiplin, dalam bekerja selalu menunggu perintah dari atasan, pegawainya kurang berinovasi dalam bekerja, serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari pelayanan kepada masyarakat sangat lamban.

Dari beberapa masalah yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang ditimbulkan karena kompetensi pegawai yang kurang baik, maka seharusnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ini mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang memiliki kompetensi kurang baik tersebut, sehingga dengan sendirinya kinerja pegawai di dinas ini akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan merumuskan judul : “ ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bone Bolango*** “.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaannya, sehingga kurang berinovasi
2. Masih adanya pegawai yang tidak dapat mengoperasikan computer, sehingga pelayanan yang diberikan kurang baik
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
4. Dalam bekerja, selalu menunggu perintah dari atasan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu : seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. Bone Bolango.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Bone Bolango.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah sebagai bahan masukan yang positif, dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memiliki kompetensi yang baik, maka akan meningkat kinerja pegawai di instansi pemerintah.

This document was created using  
Smart PDF Converter  
To remove this message purchase the  
product at [www.SmartPDFConverter.com](http://www.SmartPDFConverter.com)