

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal (Hasibuan, 2006:10).

Keberadaan manusia dalam instansi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap instansi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia dalam instansi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, instansi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi juga berorientasi pada nilai, sehingga

instansi tidak semata-mata mengejar pencapaian kinerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya (Rivai, 2014:233).

Setiap instansi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Maka kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu instansi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Instansi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Maka dari itu, instansi membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran instansi. Dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut

kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam instansi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi instansi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki pegawai dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo merupakan instansi Pemerintahan yang bergerak di bidang pembinaan Hukum. Instansi ini terdiri dari Kepala Kantor Wilayah dan empat Kepala Divisi yaitu Divisi Administrasi, Divisi Keimigrasian, Divisi Pelayanan Hukum dan Divisi Pemasyarakatan.

Untuk itu, instansi ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai. Dari hasil pengamatan awal, peneliti menemukan fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa masih terdapat pegawai yang kurang memahami pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang diberikan oleh atasan belum sepenuhnya dimengerti, sehingga pegawai masih bertanya kepada pegawai lain. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat beberapa pegawai yang sudah diberikan tugas tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tetapi hanya berharap pekerjaan tersebut telah dikerjakan oleh pegawai lainnya.. Kurangnya inisiatif pegawai. Hal ini dilihat dari kegiatan sehari-hari

pegawai. Apabila dalam sehari itu tidak memiliki pekerjaan, pegawainya hanya duduk, main game, dan juga hanya duduk di kantin. Kurangnya disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini sebagian besar pegawai sebelum jam istirahat mereka terlebih dahulu istirahat dan pada waktu jam istirahat tiba pegawai kembali ke kantor melebihi waktu istirahat. Sebagian kecil pegawai selalu menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Dalam hal ini, pegawai selalu menunda tugas yang telah diberikan oleh atasan. Misalnya pekerjaan yang harus diselesaikan bulan ini dapat diselesaikan bulan depan. Sehingga mengakibatkan pekerjaan bulan depannya menumpuk.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan merumuskan judul **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan peneliti, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut .

1. Masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang memahami pekerjaannya.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
3. Sebagian kecil pegawai kurang inisiatif, hanya menunggu perintah dari atasan.

4. Terdapat sebagian pegawai sering datang terlambat.
5. Selalu menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah yakni “Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi piha-pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian adalah 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 sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan meningkat kinerja pegawai di instansi pemerintah.