

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini Indonesia sedang gencar dalam memperbaiki pelayanan terhadap masyarakatnya. Pemerintah Indonesia dengan segala program nawacitanya bertujuan ingin memperbaiki Indonesia dalam aspek ekonomi, sosial, kesehatan, dan lain sebagainya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut tentu tidak akan pernah luput dari peran Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas untuk menjalankan birokrasi hingga menyentuh langsung pada masyarakat dalam pelayanannya.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Peranan dan kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur

aparatur Negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan pegawai negeri dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi bagi komunitas Pegawai Negeri Sipil. Belanja pegawai adalah semua pengeluaran Negara yang digunakan untuk membiayai kompensasi dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada pegawai pemerintah pusat, pensiunan, anggota Tentara Republik Indonesia/Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan pejabat Negara, baik yang bertugas di dalam negeri maupun di luar negeri, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, kecuali pekerjaan yang berkaitan dengan pembentukan modal. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan kedalam, yaitu salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja.

Pada kenyataannya setelah peneliti melakukan pengamatan pada salah satu lembaga pemerintahan yakni di Kantor Kecamatan Kabila, bahwa dalam hal melayani kebutuhan masyarakat kenyataan empirik yang ada menunjukkan kinerja pegawainya belum maksimal, hal ini terlihat adanya aktivitas pegawai yang kurang produktif. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango

Jumlah pegawai	Produktivitas		Kualitas kerja		Tanggungjawab atas pekerjaan		Inisiatif		Kerjasama	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ada	Tidak ada	Ada	Tidak Ada
35	19 orang (54.29%)	16 orang (45.71%)	20 orang (57.14%)	15 orang (42.86)	25 orang (71.43%)	10 orang (28.57%)	28 orang (80%)	7 orang (20%)	20 orang (57.14%)	15 orang (42.86%)

Sumber: Kabag Umum Kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango, 2017

Data di atas menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yakni dari (1) dari segi produktivitas kerja pegawai masih kurang terutama dalam menyelesaikan tugas kerja yang diberikan belum konsisten dan belum efisiennya penggunaan waktu kerja, (2) dari segi kualitas kerja belum maksimal hal ini disebabkan oleh kurangnya kecermatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, (3) dari segi tanggungjawab, pegawai kurang belum memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan yakni kurangnya kedisiplinan pegawai pada saat masuk maupun pulang kerja dan kurang mengikuti instruksi-instruksi dari pimpinan, (4) dari segi inisiatif, pegawai masih kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan

yang diberikan terutama dalam mengemukakan ide-ide atau gagasan atas pekerjaan yang dilakukan, dan (5) dari segi kerjasama, masih kurangnya kerjasama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan yakni kurangnya kerjasama antar tim dan memelihara hubungan kerja yang efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut tentunya sangat mengkhawatirkan karena seharusnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan dapat menjadi barometer pelayanan terhadap masyarakat untuk instansi yang ada dibawah naungannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* (dalam Rivaidan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan

menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam mencapai hasil kerja maksimal bagi pegawai, maka diharapkan adanya profesionalisme pegawai itu sendiri. Harapan terhadap profesionalisme pegawai ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh pegawai. Masih banyaknya tingkat efisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Pegawai yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan negara. Perilaku pegawai yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala pegawai belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Oleh karena itu, organisasi / instansi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina

sikap mental individu serta situasi / lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Clelland (dalam Sedarmayanti, 2012:283) bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkahlaku, sedangkan tingkahlaku akan menghasilkan kinerja. Ukuran pegawai yang memiliki kompetensi adalah dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai-nilai pengetahuan.

Berdasarkan pemaparan di atas terlihat jelas bahwa dengan adanya kompetensi yang baik yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dampak pada kinerja pegawai itu sendiri, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam lagi dalam sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Ada pegawai yang selalu terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu pulang kantor
2. Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai belum optimal

3. Kerjasama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang
4. Masih kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
5. Kurangnya tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

1.3 Rumusan Masalah

Untuk lebih fokus dalam penulisan, maka penulis membuat perumusan masalahnya sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Mengacu pada uraian di atas diharapkan manfaat yang dapat diambil dalam penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih referensi bagi semua kalangan terkait pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan

Kabila Kabupaten Bone Bolango serta dapat memperkaya pengetahuan mengenai kompetensi pegawai, kinerja individu dan kinerja organisasi / instansi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini akan memberikan wawasan ilmu pengetahuan baru dan pengalaman berharga serta sebagai syarat dalam menempuh ujian sarjana bagi peneliti. Tidak hanya itu, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih sebagai saran untuk meningkatkan kompetensi pegawai, kinerja individu dan kinerja organisasi / instansi pada Kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango.