

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama bagi suatu bangsa dalam membangun serta memajukan bangsa dan negaranya. Di era perkembangan teknologi informasi yang semakin maju, tentunya bangsa dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya proses pembangunan suatu negara tidak hanya menjadi tanggung jawab pihak pemerintah melainkan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan pihak swasta.

Indonesia sebagai negara yang berkembang, memiliki beberapa faktor yang dapat menunjang keberhasilan pembangunan negaranya. Tersedianya sumber daya manusia dan tenaga kerja yang terampil dibidangnya masing-masing merupakan faktor penting dan strategis untuk mencapai keberhasilan dalam proses pelaksanaan pembangunan tersebut.

Kemajuan pendidikan dan teknologi mendorong masyarakat semakin selektif dalam memperhatikan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia, dimana kinerja sumber daya manusia menjadi penentu daya saing serta kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki kemampuan kinerja yang baik dalam berbagai aspek untuk

menghadapi perubahan yang akan terjadi baik di organisasi swasta maupun pemerintahan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu pekerjaan. sedangkan Menurut Amins (2012 : 51) Kinerja merupakan suatu cara atau alat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Tercapainya tujuan organisasi tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya. Apabila kita berbicara tentang pencapaian tujuan organisasi, semua itu kembali kepada bagaimana pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tergambar dalam hasil kerja atau kinerja pegawai tersebut.

Setiap organisasi perlu melakukan berbagai upaya menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan merupakan organisasi yang menjalankan program kerja berdasarkan perencanaan tahunan yang ditetapkan bersama oleh pemerintah dengan Dewan Perwakilan Rakyat.

Oleh karena itu setiap instansi pemerintah dituntut dapat menghasilkan kinerja maksimal agar rencana pembangunan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Salah satu instansi pemerintah di Provinsi Gorontalo yaitu Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Sebagai instansi pemerintah, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi prioritas demi tercapainya tujuan pembangunan. Dalam Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo terdapat beberapa biro yang salah satunya adalah biro umum.

Biro Umum adalah unit kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Gorontalo. Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo mempunyai tugas Penyiapan bahan perumusan kebijakan dan koordinasi pengelolaan urusan administrasi, keuangan, pelayanan dan perlengkapan SKPD Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. (Renstra Biro Umum).

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil capaian kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1

## Capaian Kinerja Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo 2016

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN KINERJA</b>
Tercapainya Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia	Jumlah kapasitas Sumber Daya Manusia	100 %	83 %	83 %
Terselenggaranya administrasi kepegawaian dilingkup setda dan pelayanan administrasi dan ketatausahaan pimpinan daerah	Presentase peningkatan pelayanan administrasi dan kepegawaian	100 %	78 %	78 %

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa hasil capaian kinerja pada Biro umum Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo belum optimal. Di uraikan sebagai berikut pada sasaran pertama dengan target 100% dan realisasinya hanya sebesar 83% artinya bahwa peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia terlaksana dengan kurang baik, hal ini bisa menjadi pemicu masalah atau miskomunikasi dalam capaian kinerja. Dan apa sasaran kinerja

berikutnya dengan target capaian 100% dan realisasi hanya sebanyak 78% ini menunjukkan bahwa penyelenggara administrasi cukup baik walaupun masih terdapat kekurangan sebesar 22%, ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai pada bagian administrasi masih kurang optimal.

Salah satu komponen yang perlu diperhatikan dalam mencapai kualitas pekerjaan atau kinerja pegawai yang baik adalah masalah penempatan kerja. Hal ini sesuai dengan pengertian penempatan menurut Mathis dan Jackson dalam Badriyah (2015:123) yang menjelaskan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan pegawai yang kompeten dibutuhkan instansi karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan yang diharapkan. Badriyah (2015:124).

Maka dari itu, Proses menempatkan seseorang dalam suatu jabatan sangat menentukan keberhasilan program yang dijalankan. Sedarmayanti (2013:375) menjelaskan bahwa Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu, serta syarat

objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi semua instansi agar dapat menempatkan pegawai negeri sesuai dengan prinsip profesionalisme tersebut. Sedangkan menurut Schuler dan Jackson dalam Epriani (2016:27) bahwa faktor-faktor yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan..

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. (Robins and Judge, 2009). Dan Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Blanchard & Thacker, 2004). Sedangkan Kemampuan (*ability*) Menurut Robbins (2008:57), merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan

Berdasarkan analisis lingkungan internal dalam Renstra Biro Umum 2014, Biro umum masih memiliki kelemahan yang berkaitan dengan sumber

daya manusia yaitu masih kurangnya pegawai yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas pekerjaan.

**Tabel 2**

**Data Daftar Nominatif Pegawai Negeri Sipil Biro Umum**

<b>Bagian</b>	<b>Pendidikan</b>
Keuangan	SLTA Budidaya Ikan D3 Sastra Inggris
Administrasi	S1 Pendidikan SMK Tata Boga
Pelayanan dan Perlengkapan	S1 Seni Rupa

*Sumber: Biro Umum, 2017*

Terdapat beberapa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, hal ini terlihat dari data Daftar Nominatif Pegawai Negeri Sipil Biro Umum yaitu pada bidang keuangan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikannya lulusan SLTA Jurusan Budidaya ikan dan lulusan D3 Sastra Inggris, Pada bidang administrasi terdapat pegawai lulusan S1 Pendidikan dan SMK Tata Boga dan Pada bagian Pelayanan dan Perlengkapan terdapat pegawai lulusan S1 Seni Rupa. Masalah penempatan ini perlu menjadi perhatian bagi Biro Umum dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo dengan judul penelitian : “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan yang di identifikasi adalah:

1. Kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari Disiplin dan tanggung jawab kerja terutama pada proses dan kondisi pekerjaan yang dilakukan.
2. Terdapat beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan penguasaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang tugas pekerjaan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka yang menjadi inti rumusan permasalahan dalam penulisan ini adalah Seberapa besar pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan



Pegawai terhadap kinerja pada Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pada Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Manfaat teoritis; sebagai upaya untuk lebih memahami aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan terhadap kinerja, sehingga pegawai dapat lebih produktif dalam menjalankan aktivitasnya.
2. Manfaat praktis; sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta upaya identifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam Apakah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai terhadap kinerja pada Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.