

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung serta merupakan alat penggerak dan penentu tercapainya kinerja yang berkualitas. Bagaimanapun sempurnanya aspek ekonomi dan teknologi dalam sebuah organisasi tetap sulit kiranya untuk mencapai tujuan tanpa adanya aspek manusia.

Selain itu, sumber daya manusia membantu menunjang tercapainya tujuan perusahaan melalui kemampuan yang ada dalam setiap diri individu (Hidayati dkk, 2015). Tujuan suatu instansi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut, karena suatu instansi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2014: 122). Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana aturan tersebut sebagai dasar penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Pasal 1 ayat 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kompetensi teknis adalah

pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal dalam mewujudkan eksistensinya. Selain itu, peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja pegawai adalah dirinya sendiri, bagaimana dia memiliki etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada organisasi.

Dan dalam Pasal 1 Ayat 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja, Etos kerja adalah jiwa dan semangat kerja yang didasari oleh cara pandang yang menilai pekerjaan sebagai pengabdian terhadap diri sendiri, masyarakat dan Tuhan Yang Maha Esa. Organisasi harus memperhatikan kualitas ataupun kompetensi serta etos kerja pegawainya dengan melihat kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Etos kerja terbukti relevan dalam situasi dimana ada hubungan antara usaha dan kinerja, baik dalam pekerjaan dan juga termasuk dalam konteks akademis (Meriac, Thomas, & Milunski, 2015).

Kinerja adalah ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi. Rivai dan Basri dalam Masram dan Mu'ah (2015: 116) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan adalah komponen etos kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dari diri mereka sendiri agar dapat bertanggung jawab pekerjaan yang diberikan organisasi. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pegawai tentu harus memiliki kompetensi dan etos kerja yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi pegawai untuk bekerja secara profesional.

Efektif tidaknya suatu hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal senada juga dikemukakan *Berge, Z. et. al.* dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016: 21) yang mengatakakan bahwa “Kesuksesan suatu organisasi saat ini dan mendatang tergantung pada kombinasi kompetensi kepemimpinan yang efektif dan kompetensi tenaga kerjanya”. Sedangkan etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat mencapai target yang diharapkan. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku di dunia kerja. Etos

kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Natasha Callista (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya”, hasil analisisnya menunjukkan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan dengan etos kerja, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi Latifa dkk., (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo”, hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dua penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggabungkan ketiga variabel yaitu, kompetensi, etos kerja dan kinerja pegawai. Dengan variabel masalahnya yaitu kinerja atau hasil kerja yang telah dicapai. Peneliti akan melakukan penelitian di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) yang berlokasi di jalan Prof. Dr. BJ. Ing Habibie Desa Ulanta Suwawa Kabupaten Bone Bolango adalah badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di

bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan badan. Sejalan dengan uraian sebelumnya, peneliti melakukan pengamatan awal di Kantor BKPPD Bone Bolango. Dari hasil pengamatan diketahui bahwa pegawai di kantor BKPPD Bone Bolango terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai honor daerah. Pada umumnya pegawai negeri sipil memegang jabatan sebagai kepala seksi dan anggotanya, sedangkan untuk tenaga honor tidak ditetapkan pekerjaannya namun tenaga honor membantu pada masing-masing bidang pekerjaan. Dari hasil pengamatan awal dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian di Kantor BKPPD Bone Bolango lebih menekankan pada peningkatan kinerja secara kontinyu dan upaya ini telah memberikan dampak yang positif. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian juga mengatakan bahwa kinerja pegawai kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango sudah mencapai sasaran ataupun target yang diharapkan, hanya saja akan lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompetensi pegawai dan juga diharapkan setiap pegawai menyadari akan pentingnya etos kerja agar sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai lebih efektif dan efisien lagi. Berikut data capaian kinerja dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Bone Bolango:

Tabel 1: Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2016-2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi tahun 2016	Realisasi Tahun 2017	Realisasi Tahun 2018
1.	Terwujudnya aparatur BKPPD yang profesional dan berkinerja tinggi	Nilai Sakip	100%	100%	99,01%	99,98%
		Persentase penyerapan anggaran	100%	96,06%	99,01%	96,09%
		Persentase Temuan Material	100%	99,85	96,04%	94,65
		Indeks Kepuasan Masyarakat	100%	100%	96,33%	95,90
2	Meningkatnya aparatur birokrasi yang berkualitas dan memiliki kompetensi.	Persentase aparatur yang handal yang memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui diklat struktural	100%	92.40%	99,76%	91.46%

Sumber: Subag Kepegawaian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bone Bolango.

Data diatas menunjukkan bahwa masih banyak indikator kinerja yang menjadi sasaran startegis BKPPD belum sesuai dengan target yang diharapkan atau tidak mencapai target 100%. Hal ini dikarenakan faktor *intern* yang pada akhirnya mempengaruhi target yang diharapkan.

Untuk mencapai target yang diinginkan tentunya juga dipengaruhi oleh kemampuan ataupun kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Faktor penunjang kompetensi pegawai salah satunya adalah pendidikan. Berikut dilampirkan tingkat pendidikan pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Bone Bolango:

Tabel 2: Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango

Pegawai	Tahun		
	2017 (Orang)	2018 (Orang)	2019 (Orang)
S2	4	3	3
S1	17	26	23
D3	3	5	2
SMA/Sederajat	17	9	14
Jumlah	41	43	42

Sumber: Subag Kepegawaian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bone Bolango.

Dari hasil pengamatan peneliti dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai yang ada di BKPPD Bone Bolango masih sangat kurang. Hal ini dapat dilihat dari, tidak semua SDM aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah memiliki kemampuan IT, belum adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di subbid Diklat yang memiliki sertifikat *Training Of Trainer (TOT)* untuk menunjang pelaksanaan kegiatan kediklatan bagi ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango, dan masih kurangnya pemahaman semua aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian. Dan berdasarkan pengamatan peneliti saat melakukan observasi, dapat dilihat bahwa pegawai di kantor BKPPD Bone Bolango belum memiliki etos kerja. Hal tersebut terlihat belum adanya inisiatif kerja masing-masing pegawai dan belum dapat diandalkan ketika ada tanggung jawab yang diberikan pada pegawai. Kurangnya kompetensi dan etos kerja yang dimiliki pegawai tentu akan berpengaruh pada kinerja atau hasil kerja yang dicapai. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang bagus

tentunya harus didukung dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai dan juga etos kerja atau kesadaran setiap pegawai atas tanggung jawab yang harus dilakukan. Hal kecil dari tanggung jawab itu sendiri dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai, kesadaran akan pentingnya datang tepat waktu mencerminkan pegawai tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. Berikut disajikan presentasi kedisiplinan pegawai BKPPD Bone Bolango tahun 2017, 2018, 2019:

Tabel 3: Persentase Kedisiplinan Pegawai Tahun 2017-2019

No	Bulan	2017		2018		2019	
		Disiplin	Tidak Disiplin	Disiplin	Tidak Disiplin	Disiplin	Tidak Disiplin
1	Januari	90,4%	9,6%	87%	13%	82,7%	17,3%
2	Februari	87,7%	12,3%	89,4%	10,6%	87%	13%
3	Maret	89,6%	10,4%	85%	15%	88%	12%
4	April	88%	12%	88%	12%	83,7%	16,3%
5	Mei	89%	11%	87,7%	12,3%	81%	19%
6	Juni	83%	17%	84,8%	15,2%	81,7%	18,3%
7	Juli	84,6%	15,4%	81%	19%	84,3%	15,7%
8	Agustus	84,3%	15,7%	85%	15%	86,6%	13,4%
9	September	81,6%	18,4%	83,8%	16,2%	86,8%	13,2%
10	Oktober	83,6%	16,4%	84%	16%	86%	14%
11	November	79,8%	20,2%	87,6%	12,4%	89,8%	10,2%
12	Desember	89%	11%	86%	14%	91,6%	8,4%

Sumber: Subag Kepegawaian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bone Bolango.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai selama 3 tahun masih berkisar antara 70-80% dan belum mencapai 100%. Untuk lebih memaksimalkan hal tersebut, langkah yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kesadaran setiap pegawai untuk dapat menanamkan disiplin agar dapat mencapai tingkat disiplin 100%.

Sehubungan dengan uraian di atas peneliti akan melakukan kajian ilmiah mengenai kompetensi dan etos kerja pegawai BKPPD Kabupaten

Bone Bolango dengan mengangkat judul yakni “Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yakni:

- 1.2.1 Kemampuan penguasaan teknologi
- 1.2.2 Penguasaan peraturan perundang – undangan kepegawaian.
- 1.2.3 Formasi jabatan fungsional.
- 1.2.4 Inisiatif kerja ataupun semangat kerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango?
- 1.3.2 Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango?
- 1.3.3 Apakah kompetensi dan etos kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango.
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BKPPD Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan:

- 1.5.1 Bagi peneliti, diharapkan bisa lebih mengembangkan wawasan dan pengetahuannya mengenai kompetensi, etos kerja dan kinerja pegawai dalam dunia kerja.
- 1.5.2 Bagi organisasi/perusahaan, diharapkan bisa lebih memahami pengaruh dari kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawainya.
- 1.5.3 Bagi masyarakat umum, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi dan etos kerja, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompetensi, etos kerja dan kinerja pegawai.