

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan pilar yang penting dalam mengembangkan dan membangun instansi tersebut. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan instansi. 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). Aktivitas pegawai di dalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya pemerintah didalam pelaksanaan program pembangunan di segala bidang bukanlah merupakan hal yang mudah, karena terkendala oleh berbagai hal. Belum lagi tuntutan masyarakat tentang pelayanan yang berkualitas oleh aparatur pemerintahan masih banyak dibicarakan oleh sekelompok orang sehingganya suatu instansi pemerintah dikatakan efektif jika setiap individu yang berada di dalamnya mempunyai kinerja baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat instansi, dan kinerja disebut sebagai

performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja yang baik dalam suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktornya yakni Kompetensi dalam suatu instansi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Jahanzeb Shah (2007: 1) dalam jurnal internasional bahwa budaya dalam suatu instansi akan memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai yang implikasinya terhadap kinerja pegawai yang baik. Sehingga dengan demikian betapa pentingnya Kompetensi bagi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi turut dipengaruhi oleh kompetensi dari sumber daya manusia sebagaimana yang tercantum dalam teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2011:840). Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Fahmi (2013: 40) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi instansi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar instansi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karir pegawai. Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah pegawai bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka pegawai tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat pegawai menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal. Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena disatu sisi merupakan *Human capital* dan *Active agent* bagi pengembangan suatu instansi, disisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem instansi sehingga menghasilkan

serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*).

Setiap instansi sebaiknya merekrut pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar hasil kerja dan tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Beberapa hal dan permasalahan terkait kinerja maupun kompetensi dapat ditemui pada fase pra penelitian. Permasalahan mengenai kinerja yang ditemui pada fase pra penelitian yakni kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kota Gorontalo saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Permasalahan terkait dengan bagian perencanaan yakni bagian perencanaan masih sangat kurang baik dalam menentukan langkah-langkah strategis dalam melakukan fungsi dari perencanaan dalam melakukan pengawasan menyeluruh pada SKPD di Kota Gorontalo. Kemudian untuk bagian evaluasi dan pelaporan yakni masih kurang teliti dalam menampilkan berbagai aspek terkait dengan fungsi yang dijalankan. Kemudian untuk bagian keuangan yakni masih kurang baik dalam pemeriksaaan keuangan daerah serta pengawasan fungsional. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja dari semua bagian yang ada di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo masih kurang baik dan perlu untuk dibenahi sehingga

kedepannya pihak inspektorat akan mampu untuk memaksimalkan fungsinya sebagai pengawas dari Pemerintahan selain DPRD.

Secara umum dapat dipahami bahwa kurangnya atau buruknya kinerja dari pegawai Inspektorat dikarenakan beberapa aspek berikut ini:

1. Lebih menonjolkan sisi administratif dari pada sisi manajemen
2. Lebih bersifat sentralistis dan kurang mengakomodasikan nilai efisiensi dan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi dari masing-masing instansi baik di pusat maupun daerah
3. Tidak terdapat prinsip check and balance dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian sehingga mendorong terjadinya duplikasi baik di tingkat pusat maupun di daerah yang akhirnya menghambat prinsip akuntabilitas
4. Kurang didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada proses pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian
5. Tidak mampu mengontrol dan mengaplikasikan prinsip sistem merit secara tegas
6. Tidak memberi ruang atau dasar hukum bagi pengangkatan pejabat non karier
7. Tidak mengakomodasikan dengan baik klasifikasi jabatan dan standar kompetensi sehingga berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi dan individu

8. Keberadaan Komisi Kepegawaian Negara kurang independen dan tidak jelas kedudukannya

Sorotan dalam penelitian ini difokuskan pada kompetensi atau faktor lebih krusial dapat mempengaruhi kinerja yakni pada aspek di dalam instansi yakni kompetensi dari pegawai tersebut. Terkait dengan kompetensi yakni berdasarkan wawancara yakni para pegawai masih kurang baik dan teliti dalam melakukan audit serta masih kurang disiplinnya pegawai sehingga kompetensinya masih kurang baik. Hal ini melibatkan oleh 3 hal berikut ini:

1. Diklat yang dilakukan oleh pihak Inspektorat hanya di Manado sehingga kultur dan tambahan ilmu atas diklat tersebut kurang dirasakan oleh pihak pegawai inspektorat.
2. Penerimaan yang dilakukan atau diajukan oleh pihak inspektorat cenderung tidak sesuai dengan jurusan. Misalnya yang pegawai yang bukan jurusan yang terkait ekonomi ditempatkan pada auditor. Hal ini pula dapat dilihat pada penerimaan CPNS 2014 kemarin.
3. Pegawai kurang diberikan motivasi oleh pimpinan. Hal ini karena pimpinan hanya lebih fokus pada bagaimana cara untuk mengatasi masalah keuangan daerah tanpa melihat kompetensi pegawai di lingkungan SKPD Kota Gorontalo.

Kompetensi terdiri dari pengalaman dan pendidikan. Terkait pengalaman telah dijabarkan di atas yang disebutkan bahwa pegawai berpengalaman dimutasi dan digantikan dengan yang belum berpengalaman.

Selain pengalaman, hal yang sama juga terlihat dari tingkat pendidikan yang ada di Inspektorat Kota Gorontalo yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2: Tingkat Pendidikan Pegawai Inspektorat Kota Gorontalo

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | SMA/Sederajat | 7 | 12,7% |
| 2 | Diploma | 2 | 36,3% |
| 3 | Sarjana (S1) | 41 | 74,5% |
| 4 | Magister (S2) | 5 | 9,0% |

Sumber: Inspektorat Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pegawai untuk inspektorat Kota Gorontalo sebanyak 41 orang yang pendidikannya Sarjana. Dari 41 orang tersebut hanya sebanyak 13 orang yang bidang ilmunya pada tataran ilmu ekonomi. Sedangkan yang lainnya berasal dari kependidikan dan Hukum. Untuk yang pendidikan Magister sebanyak 5 orang. Hal ini sangatlah menginterpretasikan bahwa pegawai telah memiliki tingkat pendidikan yang baik meskipun dalam Kantor inspektorat masih terdapat 7 orang dengan pendidikan SMA/Sederajat dan 2 orang diploma. Sementara masalah yang ditemukan dari wawancara dan pengamatan langsung di lapangan bahwa masalah yang ada yakni para aparat masih kurang baik dalam menguasai Sistem Informasi Keuangan Daerah sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini mereflesikan penelitian terdahulu yang meneliti mengenai pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai salah satunya

penelitian dalam jurnal Nasional (ISSN 1141 0393) yang dilakukan oleh Yunus (2009) yang hasilnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya kompetensi SDM ketika memasuki dunia kerja, dengan adanya kemampuan, maka para pelaku kerja akan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Kinerja pegawai masih kurang baik terutama pada bagian keuangan, perencanaan dan bagian evaluasi dan pelaporan. Segala bentuk kinerja yang kurang baik tentunya merupakan representasi dari masih kurangnya kompetensi pegawai tersebut.
2. Pegawai berpengalaman dimutasi dan digantikan dengan yang belum berpengalaman.
3. Masih kurang baik dalam menguasai Sistem Informasi manajemen daerah (SIMDA) sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai mengikuti diklat hanya di Manado (kurangnya

mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis), kurangnya motivasi serta deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan dari pegawai tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa Besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Gorontalo. Penelitian ini dapat

dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Instansi pada Pemerintah Kota Gorontalo khususnya Inspektorat.