

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar bagi dampak organisasi, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia berperan besar dalam kesuksesan organisasi. Banyak organisasi memiliki keunggulan bersaing mereka maupun membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi, yang semua itu dihasilkan melalui sumber daya manusia yang handal.

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan kinerja pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan kinerja pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan kinerja pegawai dapat bekerja secara produktif.

Kinerja pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

tergantung pada kinerja pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Oleh sebab itu dalam rangka mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan dari penerbitan Undang-undang ASN yang menggantikan UU No. 43 tahun 1999 adalah untuk mewujudkan tata kelola aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan memper-tanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Dalam mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi, perlu diciptakan pengaturan organisasi sistematis guna menjamin terwujudnya fungsi-fungsi suatu organisasi yang lebih baik dan akurat dengan demikian pegawai yang dimiliki suatu organisasi dapat teratur dengan baik demi menggapai visi dan misi tersebut.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada pemerintah provinsi sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar memiliki sikap dan perilaku yang berisi pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo merupakan

salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peran strategis selaku institusional yang melaksanakan tugas-tugas pemberdayaan masyarakat dalam tingkatan unit dan satuan pada badan provinsi dalam kerangka otonomi daerah dan tugas sebagai perpanjangan tangan pemerintah dengan menjalankan program memberdayakan masyarakat desa, membangun infrastruktur, ekonomi, sosial dan budaya dipedesaan, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat desa.

Dengan adanya program yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan target bagaimana secara bersama antara masyarakat dan pemerintah provinsi meningkatkan mekanisme kolaborasi dalam konteks prakarsa pembangunan desa, pemanfaatan sumber daya dan penggunaan anggaran yang efektif sehingga khususnya komunitas desa, pemerintah daerah, pemerintah desa dapat membangun daerahnya secara berkelanjutan berdasarkan karakteristik dan kebutuhannya.

Seiring berjalannya waktu untuk mengelola kinerja pegawai akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi untuk menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang dan sebaliknya jika kinerja pegawai tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan di instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian kinerja. Berikut adalah capaian hasil kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo.

Tabel 1.1 : Capaian Hasil kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo

No	Indikator Pencapaian kinerja	2014		2015		2016	
		Tar get	Reali sasi	Tar get	Reali sasi	Tar get	Real isasi
1	Kualitas dan kemampuan pegawai	100	87%	100	82%	100	85%
2	pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih	100	84%	100	83%	100	85%
3	Sistem kerja yang efektif dan efisien	100	84%	100	85%	100	81%
4	kemampuan dalam kerja sama	100	82%	100	86%	100	85%
5	Motivasi Kerja	100	81%	100	81%	100	80%
6	Pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja	100	80%	100	83%	100	81%
7	Ketepatan Waktu	100	81%	100	81%	100	80%
8	Kelengkapan Sarana dan Prasarana	100	83%	100	83%	100	81%
Rata-rata			82.75 %		83%		82.25 %

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo mengalami fluktuasi dari tahun 2014-2016 dimana capaian kinerja pegawai secara keseluruhan belum maksimal hal ini dapat di lihat dari tahun 2014 berkisar 82,75 persen dan terdapat 17,25 persen belum mencapai target hal ini bisa dilihat kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sangat rendah, 2015 berkisar 83 persen dan terdapat 17 persen yang belum

mencapai target di karenakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan motivasi kerja masih sangat rendah, sedangkan tahun 2016 berkisar 82,25 persen dan terdapat 17,75 persen belum maksimalnya kinerja pegawai. Belum maksimalnya kinerja pegawai disebabkan masih rendahnya pengetahuan dan keterampilan pegawai, aspek kehadiran dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam satu hari itu di kerjakan dalam 2 hari. Hal ini dapat diidentifikasi kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap capain hasil kinerja.

Dalam perusahaan, pegawai yang berkompentensi tinggi merupakan suatu asset perusahaan. Karena itu untuk menjaga assetnya, perusahaan perlu adanya pelatihan dan pengembangan diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pegawai yang bekerja dengan baik secara profesional yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi. Wibowo (2012: 104) yang menyatakan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Pengertian kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang unggul adalah meraka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat

tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil yang lebih baik dari pada pegawai biasa atau rata-rata. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan dan situasi.

Sedangkan keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi di tentukan oleh kualitas pegawainya, pimpinan dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoprasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Penilaian tentang kinerja individu pegawai semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi pegawai, Artinya bagaimana pegawai perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja

Menurut Abdullah, (2013:331), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan sedangkan menurut moeheriono dalam bukunya M. Abdullah, (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh

kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan observasi awal yang di lakukan terkait dengan pengamatan dan wawancara awal dengan kepala Dinas dan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil mereka menuturkan masih ada pegawai yang kinerjanya terbilang masih belum maksimal. Hal ini karena kurangnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, misalnya banyak pegawai yang belum mampu mengoperasikan program teknologi informasi yang berbasis komputer berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya sehingga saling mengandalkan pegawai hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta kecekatan dalam melaksanakan tugas dinilai belum optimal, terlihat dari berkas-berkas dokumen kependudukan yang masih banyak menumpuk di meja kerja, hal ini berkaitan dengan Konsep diri yang dimiliki pegawai tersebut. Hal tersebut dapat mengidentifikasi

adanya permasalahan yang terjadi pada pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang masih terdapat sebagian pegawai yang kurang memahami pekerjaannya hal ini disebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan pegawai dalam bekerja dan masih ada pegawai yang telat menyelesaikan laporan pekerjaannya dikarenakan pegawai yang bekerja tidak sesuai tupoksi yang diberikan sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas karena tidak mampu dan kurang berpengalaman serta kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya disebabkan pegawai yang bekerja menunggu perintah dahulu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Di lihat dari hasil wawancara yang dilakukan saat studi penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya masalah yang menyebabkan kinerja pegawai secara umum sudah baik dapat dilihat pada capaian kinerja pegawai, namun masih terdapat beberapa kekurangan seperti kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendah inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal-hal diluar pekerjaan, yaitu ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai. Selain itu masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis untuk menunjang skill pegawai membuat suatu pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya pengetahuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan di instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian kinerja.

Oleh karenanya dalam situasi seperti ini, kepala dinas maupun kepala bidang perlu melakukan peningkatan kinerja agar kinerja pegawai dapat mencapai hasil kinerja yang baik.

Dari realita diatas tersebut peneliti merasa mengkaji masalah dengan judul : “ ***Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo***”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Kurangnya kompetensi kerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja
2. Kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan
3. Rendahnya kualitas kerja yang di hasilkan pegawai
4. Kurangnya pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis untuk menunjang skill pegawai
5. Kurangnya pengetahuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang serta hasil identifikasi masalah, maka rumusan masalah dengan penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini terdiri dari:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat:

- a. Menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang Kompetensi Pegawai dan kinerja pegawai,
- b. Menjadi rujukan untuk peneliti selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Gorontalo serta dalam upaya melaksanakan pembinaan dan pelatihan kepegawaian.