

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Undang-Undang No. 34 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menyebutkan: “kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil”. Berdasarkan Undang-Undang tersebut maka pemerintah berusaha untuk menyiapkan tenaga sumber daya manusia yaitu para pegawai negeri sipil yang berkompeten agar dapat menghadapi persaingan yang semakin tajam di era modern dan menciptakan pelayanan yang maksimal. Adapun dalam PERMENPANRB No. 3 Tahun 2020 tentang manajemen talenta aparatur sipil negara menyebutkan bahwa: “memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi”. Dan juga dalam PERMENPANRB No. 38 Tahun 2017 juga mengatur tentang standar kompetensi jabatan aparatur sipil negara dalam pasal 3 standar kompetensi ASN meliputi identitas jabatan, kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dalam pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan PNS dalam suatu 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”. Dengan demikian maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memegang jabatan struktural harus memiliki kompetensi jabatan sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011. Kompetensi ini dapat menjadi karakteristik dasar yang menunjukkan sikap atau tindakan seseorang serta cara berpikir yang digunakan dalam kurun waktu tertentu. Pada umumnya, memang semua organisasi menginginkan sumber daya manusia yang bermutu, professional, memiliki kemampuan atau wawasan yang luas dan juga terampil. Karena kompetensi yang dimiliki setiap individu akan mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur pengembangan karier PNS tidak lagi menggunakan sistem daftar urutan kepangkatan (DUK), melainkan melalui sistem merit. Sistem merit ini merupakan pengembangan karier PNS yang mana mengacu pada kualifikasi, kompetensi, kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur dan kecacatan.

Sumber daya manusia merupakan salahsatu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karenamanusia merupakan unsur dasar yang dapatmelaksanakan pekerjaan dan organisasi.Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerjapegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalankeluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi

bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupundari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 1.1

Capaian Nilai SAKIP Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung Tahun 2018-2019

| No | Tahun | Jumlah Pegawai | Target Sakip | Pencapaian Nilai | Keterangan |
|----|-------|----------------|--------------|------------------|------------|
| 1 | 2018 | 20 | 75 | 71.18 | BB(BAIK) |
| 2 | 2019 | 17 | 75 | 73.93 | BB(BAIK) |

Sumber: SAKIP Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung Tahun 2019

Tabel di atas memperlihatkan, bahwa nilai SAKIP Kantor Desa Cinunuk selama dua tahun terakhir, belum mampu mencapai target yang ditetapkan, atau dengan kata lain belum maksimal. Mengingat SAKIP merupakan kolektivitas dari nilai kumulatif kinerja pegawai secara individual pada sebuah organisasi, maka kondisi ini tidak lain merupakan cerminan dari kondisi kinerja para pegawai Kantor Desa Cinunuk selama tahun 2019. Kinerja pegawai tersebut berdampak pada akuntabilitas lembaga secara keseluruhan, sebagaimana tampak pada tabel hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintahan (AKIP) Kantor Desa Cinunuk di bawah ini :

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Komponen SAKIP Kantor Desa Cinunuk Tahun 2018 – 2019

| No | Komponen Yang Di Nilai | Nilai | | Keterangan |
|----|----------------------------------|----------|----------|------------|
| | | 2018 | 2019 | |
| 1 | Perencanaan Kinerja | 24.67 | 24.53 | Turun |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 16.25 | 18.75 | Naik |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 12.04 | 11.76 | Turun |
| 4 | Evaluasi Internal | 6.48 | 6.27 | Turun |
| 5 | Pencapaian Kerja | 11.74 | 12.63 | Naik |
| | Nilai Hasil Evaluasi | 71.18 | 73.93 | Naik |
| | Tingkat Akuntabilitas Kinerja | BB(BAIK) | BB(BAIK) | |

Sumber: SAKIP Kantor Desa Cinunuk Tahun 2019

Melalui Tabel 1.2 di atas kita dapat melihat, bahwa hasil pengukuran atas sejumlah komponen penilaian kinerja (SAKIP) Kantor Desa Cinunuk selama tahun 2019 memperlihatkan hasil penilaian yang tidak maksimal, sebagaimana yang ditunjukkan oleh besaran nilai masing-masing komponen kinerja yang turun naik (fluktuatif). Keadaan ini mencerminkan, bahwa kinerja pegawai Kantor Desa Cinunuk, selain tidak maksimal juga tidak stabil.

Dalam era yang dipenuhi dan diwarnai oleh kompetisi global, maka organisasi-organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Setiap organisasi pasti memerlukan sumber daya manusia, karna sumber daya manusia itulah yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tersebut dapat dipandang sebagai perpaduan dari adanya hasil kerja, apa yang harus dicapai dan bagaimana seseorang dapat mencapainya. Adanya pegawai yang bekerja secara efektif dan mengikuti arahan serta memiliki kompetensi sesuai bidangnya maka dapat menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai. Agar seluruh pegawai dapat bertanggungjawab atas tugas-tugas yang diembannya, maka diperlukannya standar berupa catatan tertulis.

Berdasarkan uraian fenomena dan data diatas, penulis menganggap penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia yang berdampak pada Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cinunuk dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, yang akan diangkat dalam judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan kinerja atau urusan desa dan kearsipan diantaranya jumlah pegawai yang masih kurang dan masih banyak pegawai yang tidak kompeten di bidangnya.
2. Adanya penurunan nilai kinerja pegawai diantaranya perencanaan kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yang akan diteliti yaitu

1. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Berprestasi dan Tindakan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Melayani terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Memimpin terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Mengelola terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Berfikir terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Kerpribadian yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah perumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Berprestasi dan Tindakan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.
2. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Melayani terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.
3. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Memimpin terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.
4. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Mengelola terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.
5. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Berfikir terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.
6. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Kepribadian yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.

7. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cinunuk Kabupaten Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis :

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan sumbangan referensi ide konseptual untuk peneliti lain dalam mengumpulkan bahan untuk studi literasi jika akan meneliti judul yang sejenis pada masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis :

- a. Bagi peneliti, dilakukannya penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Publik.
- b. Bagi Instansi, hasil penelitian ini dapat digunakan atau dijadikan bahan masukan untuk lebih memperhatikan kompetensi sumber daya manusia dalam kinerja pegawai.

1.6 Kerangka Pemikiran

Administrasi Publik merupakan bagian dari bahasan ilmu sosial yang didalamnya mempelajari tentang kebijakan publik, manajemen publik, pelayanan publik, tujuan suatu negara, etika yang mengatur penyelenggaraan negara untuk dapat menjalankan pemerintahan negara yang baik. Seperti yang dikemukakan oleh A.Dunsire yang dikutip oleh Keban (2004: 2) :

“Administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, mengarahkan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan,

sebagai pekerjaan individual dan kelompok yang menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritis”.

Di Indonesia yang merupakan negara hukum, segala kehidupan di dalam negara ada aturannya berupa suatu kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dengan tujuan mensejahterakan masyarakat.

Menurut Nugroho (2012: 126) kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kehidupan publik, dan bukan mengatur kehidupan orang seorang atau golongan.

Kemudian didalam kompetensi sumber daya manusia ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk melaksanakan pekerjaan yang di embannya seperti yang dijelaskan oleh L.Gaol (2015: 503) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengunjung kerja lain yang tingkat kompetensi rata-rata. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 25) terdapat beberapa karakteristik dari kompetensi sumber daya manusia, yaitu diantaranya:

1. Kompetensi Berprestasi dan Tindakan;
2. Kompetensi Melayani;
3. Kompetensi Memimpin;
4. Kompetensi Mengelola;
5. Kompetensi Berfikir; dan
6. Kompetensi Kepribadian yang Efektif.

Berdasarkan apa yang dikatakan oleh L.Gaol (2015: 484) setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang memiliki kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan juga bernilai. Sumber daya manusia memang harus dikelola dengan benar dan tepat agar tujuan organisasi dapat tercapai, karena relevansi kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja

pegawai sangat kuat. Jika ingin meningkatkan kinerja maka setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Yani (2011: 34) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kognitif dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutarno (2006: 116) kinerja sebuah pegawai adalah gambaran atas keberhasilan ataupun kegagalan penyelenggaraan. Suatu kegiatan dinilai berhasil atau mengalami kegagalan itu dapat diukur.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, maka indikator dalam pengukurannya pun disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux (1999) yang dikutip oleh Priansa (2016: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan;
2. Kualitas Pekerjaan;
3. Kemandirian;
4. Inisiatif;
5. Adaptabilitas;
6. Kerjasama.

Maka dari itu, dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif guna menunjang keberhasilan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikutip oleh peneliti, serta teori-teori yang ada, maka berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1

Model Kerangka Pemikiran

