

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun organisasi tersebut didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud merupakan sumber daya manusia yang handal dalam segala bidang, termasuk handal dalam melakukan usaha demi mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Selain itu, organisasi pun akan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, karena apabila sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia tersebut akan memiliki kapasitas yang tinggi baik dari segi kemampuan, pengetahuan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan demikian maka kualitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut akan menghasilkan kualitas

kerja yang baik. Dan dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, sumber daya manusia tersebut akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini antara lain, masalah dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia, untuk meraih keunggulan kompetitif, serta untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini gencar dilaksanakan oleh seluruh aparatur pemerintahan yang bekerjasama dengan *stakeholders* beserta masyarakat. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut, maka kualitas kerja sumber daya manusia pada saat ini pun dapat dikatakan masih rendah. Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan aparatur pemerintahan yang handal. Artinya aparatur pemerintahan yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dalam segala bidang.

Pelaksanaan pembangunan mengikutsertakan aparatur pemerintah bersama rakyat memegang peranan penting, yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan di segala bidang. Peranan aparatur negara ini dituntut dalam menjalankan tugas di bidang masing-masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi guna menghasilkan kualitas kerja aparatur yang baik guna menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materil maupun spiritual. Selain itu, untuk

dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga aparatur negara dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap instansi pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam usaha pencapaian tujuan, sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan aparaturnya, disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan aparatur pemerintah dari pimpinan instansi itu sendiri.

Berlakunya UU Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Pasal 2 ayat (1) tentang pemerintahan daerah yang berbunyi “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang masing-masing mempunyai pemerintahan daerah” telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.¹ Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerahnya baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparaturnya di segala bidang. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia dan upaya ini perlu dilakukan karena peran sumber daya aparatur diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi serta kualitas kerja aparaturnya guna melaksanakan fungsi dan tugas yang diembannya. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, memerlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan instansi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap instansi pemerintahan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, kinerja instansi dan kualitas kerja aparaturnya dapat dikatakan maksimal sehingga instansi tersebut pun dapat dikatakan berhasil.

¹ Utang Rosidin, 2010, *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 84.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi kepegawaian perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas kerja pegawai yang bersangkutan.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu perangkat Pemerintah Daerah, yang merupakan bagian dari pelaksana pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat, yang lahir guna membantu pelaksanaan otonomi daerah. Satuan Polisi Pamong Praja ini bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 Pasal 4, yaitu bertugas untuk menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta melaksanakan perlindungan masyarakat. Dengan adanya tugas yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah tersebut, semua aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara maksimal bagi masyarakat. Agar tugas tersebut bisa terlaksana sebagaimana mestinya, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.² Peran kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, guna melihat sejauh mana kualitas kerja dan kualitas diri seorang pegawai. Aparatur yang mempunyai kompetensi kerja yang tinggi, tentu akan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik, akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaannya, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

² Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung, PT. Refika Aditama, hlm. 225.

Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat perlu untuk senantiasa memperhatikan kompetensi aparturnya, guna kualitas kerja yang dihasilkannya bisa sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut, seyogyanya dapat melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Namun dalam kenyataannya berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, ternyata kualitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal, dan hal tersebut diduga karena adanya masalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Salah satu permasalahan kompetensi tersebut yaitu permasalahan latar belakang pendidikan pegawai.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Pendidikan
Periode Juni 2013

No.	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan									JML
		S3	S2	S1	D3	D2	D1	SLTA	SLTP	SD	
1.	Kepala Satuan	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2.	Sekretariat	-	3	11	5	-	-	17	3	3	42
3.	Bidang Peerlindungan Masyarakat	-	1	3	-	-	-	6	1	-	11
4.	Bidang Sumber Daya Aparatur	-	1	3	-	-	-	8	-	1	13
5.	Bidang Penegakan Aparatur Daerah	-	1	4	-	-	-	8	2	-	15
6.	Bidang Tramtib dan Pengamanan Aset	-	1	5	1	-	-	44	8	4	63
	J U M L A H	1	7	26	6	-	-	83	14	8	145

Sumber: Bidang Umum Subbagian Kepegawaian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat per Juni 2013

Dari data di atas terlihat bahwa latar belakang pendidikan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat, didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Atas. Dengan demikian diduga bahwa faktor inilah yang menjadi salah satu permasalahan kompetensi pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat, sehingga masalah tersebutlah yang menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selain itu, latar belakang pendidikan pegawai dilihat dari bidang prodi atau jurusan pada saat pegawai menempuh bangku perkuliahan pun, ternyata banyak yang tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai yang sekarang sedang digeluti. Dengan hal ini tampak bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai di bidang kerjanya sekarang relatif kurang, hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut diindikasikan belum maksimal.

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bidang kompetensi pegawai dan kualitas kerja pegawai yang dilaksanakan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat. Oleh karenanya peneliti menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan berdasarkan data yang diperoleh dari Bidang Umum Subbagian Kepegawaian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat, diindikasikan bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat masih tergolong rendah, hal tersebut diduga karena adanya masalah kompetensi yang

dimiliki oleh pegawai. Dengan hal tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas-tugas di bidangnya dengan baik, sehingga hasil kerja yang diberikan pun tidak optimal, hal tersebut diduga terjadi karena adanya jabatan dan penempatan kerja yang diduduki oleh pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan, sehingga pengetahuan dan keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti;
2. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku, sehingga hasil kerja yang diberikan oleh pegawai lebih terlihat asal-asalan, hal tersebut diduga terjadi karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai;
3. Masih adanya pegawai yang tidak memahami tugas di bidangnya, sehingga pegawai tersebut tidak produktif setiap harinya, hal tersebut diduga terjadi karena adanya pengalaman kerja pegawai yang tidak sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan saat ini di bidangnya;
4. Masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat pada waktunya, hal ini diduga terjadi karena tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, misalnya adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, waktu pulang yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, pada saat jam bekerja banyak pegawai yang berleha-leha, main *game* dan melakukan hal lainnya yang kurang bermanfaat, dan hal-hal tersebutlah yang bisa menyebabkan ketidaktepatan waktu seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5. Masih adanya pegawai yang tidak memperhatikan ketepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini diduga terjadi karena sikap pegawai yang kurang serius didalam menyelesaikan pekerjaannya;
6. Masih adanya pegawai yang belum mampu melengkapi administrasi pekerjaannya, hal tersebut diduga terjadi karena kurangnya pemahaman pegawai akan pekerjaannya sendiri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas kompetensi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana realitas kualitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat?

UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat;

2. Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu rumpun ilmu Administrasi Negara, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kompetensi pegawai dan kualitas kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai, guna meningkatkan kualitas kerja pegawai pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat;
- b. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai serta pengaruhnya terhadap kualitas kerja pegawai, sehingga ketika peneliti bekerja pada bidang yang sama, peneliti akan mampu mengaplikasikan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakannya;
- c. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

1.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Simamora yang dikutip oleh Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, penilaian sumber daya manusia, pemberian balas jasa, dan pengelolaan sumber daya manusia anggota organisasi atau kelompok pekerja.³ Sumber daya manusia merupakan unsur yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia ini pada dasarnya merupakan unsur perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih.⁴ Dengan pernyataan tersebut nampak bahwa peranan sumber daya manusia dalam lingkup suatu organisasi itu sangat penting, sehingga untuk mempertahankan eksistensi sumber daya manusia dalam melaksanakan segala tugas-tugasnya dalam suatu organisasi perlu dilaksanakan adanya pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Haris yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pengembangan sumber daya manusia merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi pegawai. Selain itu, Mondy yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno dalam buku yang sama menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan karena adanya perubahan baik

³ Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm. 5.

⁴ SP Malayu Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 10.

manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.⁵ Dengan pengertian di atas jelas bahwa kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan oleh suatu organisasi guna untuk meningkatkan kompetensi pegawainya.

Menurut Badan Kepegawaian Negara yang dikutip oleh Sudarmanto dalam bukunya yang berjudul *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa kemampuan, pengetahuan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.⁶ Kompetensi ini akan menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diharapkan dengan kompetensi yang baik maka dapat memberikan kualitas kerja yang unggul dalam kinerja seorang pegawai.

Pendapat lain dari *Sudarmanto dalam buku yang sama*, bahwa kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut di sini merupakan kualitas yang diberikan kepada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan atribut ini terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.⁷ Dengan pengertian dari Sudarmanto tersebut, jelas bahwa kompetensi pegawai merupakan suatu aspek yang dapat melekatkan kualitas yang unggul pada setiap sumber daya manusia, sehingga dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang unggul maka pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang pun akan menyumbangkan kualitas kerja yang baik, layak, dan benar.

⁵Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta, hlm. 36.

⁶ Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Pegawai*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 49.

⁷ *Ibid.*, hlm. 45.

Standar kompetensi menurut Prayitno mencakup 3 (tiga) hal, yaitu:⁸

1. Kemampuan.

Menurut Stephen P Robbins dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, atau kemampuan dapat dinyatakan sebagai sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.⁹

Untuk dapat mengukur kemampuan pegawai dapat diukur dengan berbagai indikator seperti:

- a. Pegawai mampu memahami tugas-tugas di bidangnya masing-masing;
- b. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku;
- c. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan teknologi yang ada;
- d. Pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

2. Pengetahuan.

Menurut Davenport dan Prusak yang dikutip oleh Pawit M Yusup dalam bukunya yang berjudul *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*, pengetahuan merupakan campuran pengalaman yang sudah terkerangkakan, nilai-nilai, informasi dalam konteks, dan wawasan seorang ahli yang memberikan suatu kerangka guna mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman dan informasi baru.¹⁰

⁸ Prayitno, Tim Peneliti BKN, 2003, *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan PNS*, Jakarta, Puslitbang, hlm. 11.

⁹ Stephen P Robbins, 2008, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta, Salemba Empat, hlm. 57.

¹⁰ Pawit M Yusup, 2012, *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 7.

Untuk dapat mengukur pengetahuan pegawai dapat diukur dengan berbagai indikator seperti:

- a. Pegawai memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang kerja yang digeluti saat ini;
 - b. Pegawai memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan saat ini di bidangnya;
 - c. Pegawai memiliki pemahaman dalam mengetahui *job description* mengenai jabatan;
 - d. Pegawai memiliki wawasan yang luas.
3. Sikap.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Khaerul Umam dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi*, sikap merupakan perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respons seseorang terhadap orang, objek, ataupun keadaan.¹¹

Untuk dapat mengukur sikap pegawai dapat diukur dengan berbagai indikator seperti:

- a. Pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi;
- b. Pegawai mampu mengendalikan diri dalam *problem solving*;
- c. Pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi;
- d. Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk berprestasi.

Menurut Hasibuan kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan

¹¹ Khaerul Umam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 183.

volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.¹² Agus Dharma dalam bukunya yang berjudul Manajemen Supervisi, kualitas kerja pegawai merupakan mutu yang harus dihasilkan berkaitan dengan baik tidaknya suatu pekerjaan, dalam kualitas kerja pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian suatu pekerjaan, artinya hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan.¹³

Hasibuan menjelaskan bahwa dalam kinerja seorang pegawai selalu berkenaan dengan hasil dari usaha seorang pegawai yang dilakukan ketika ia bekerja, sehingga menurut Hasibuan terdapat unsur penting yang berupa kualitas kerja pegawai dalam sebuah kinerja.¹⁴ Kualitas kerja pegawai ini terdiri dari beberapa dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerja.

Kemampuan kerja merupakan keterampilan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.¹⁵

Untuk dapat mengukur kemampuan kerja pegawai dapat diukur dengan indikator:

- a. Pegawai mampu memberikan hasil kerja yang optimal;
- b. Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengikuti instruksi, inisiatif, dan kerajinan dirinya.

2. Penggunaan fasilitas.

¹² Dikutip dari Skripsi “Peranan Struktur Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Perusahaan Mandala Airlines Perwakilan Medan” yang diakses dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26551/4/Chapter%20II.pdf> pada Rabu, 23/10/2013 Pukul 09:19

¹³ Agus Dharma, 2003, *Manajemen Supervisi*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 355.

¹⁴ SP Malayu Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, hlm. 39.

¹⁵ Diakses dari <http://new-campuran.blogspot.com/2010/08/kemampuan-kerja.html?m=1> pada Senin, 20/01/2014 Pukul 20:15

Penggunaan fasilitas merupakan penggunaan sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi.¹⁶

Untuk dapat mengukur penggunaan fasilitas dapat diukur dengan indikator:

- a. Adanya kelengkapan administrasi pekerjaan.

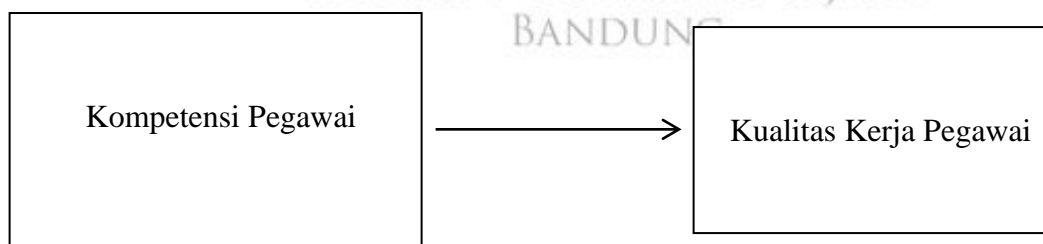
3. Penggunaan Waktu.

Penggunaan waktu merupakan penyelesaian suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas.¹⁷

Untuk dapat mengukur penggunaan dapat diukur dengan indikator:

- a. Adanya ketepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari uraian di atas diungkapkan proposisi, bahwa bila kompetensi pegawai tinggi maka kualitas kerja pegawai pun akan meningkat. Dan berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, dapat dilihat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1

¹⁶ Diakses dari <http://kbbi.web.id/penggunaanfasilitas> pada Senin, 20/01/2014 Pukul 20:43

¹⁷ Diakses dari <http://personalitygitaseptyana.wordpress.com/2013/12/22/pengertian-penggunaan-waktu/> pada Senin, 20/01/2014 Pukul 21:02

Model Penelitian

1.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

H₀ Kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

