

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang berhasil sangat ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, perubahan teknologi yang cepat disertai persaingan yang semakin tajam, maka setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional agar dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Kompetensi dipercaya menjadi kunci dasar bagi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Terlebih dengan adanya pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan menjadi “*good governance*” perlunya diimbangi dengan para sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Baik dan buruknya pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung kepada kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

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.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispustipda) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2014. Lembaga ini merupakan lembaga teknis daerah yang menjadi unsur

pendukung tugas kepala daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan yang bersifat spesifik yaitu urusan perpustakaan dan kearsipan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur pengembangan karier PNS tidak lagi menggunakan sistem daftar urut 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.

Tabel 1. 1

Data Pelaksanaan Diklat/ Bintek Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019

No.	Jabatan	Memiliki	Tidak Memiliki	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1	0	1
2	Kepala Bidang Perpustakaan Deposit	1	0	1
3	Kepala Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya	0	1	1
4	Kepala Bidang Pelayanan Perpustakaan	0	1	1
5	Pustakawan Madya	5	5	10
6	Pustakawan Muda	4	6	10
7	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	0	4	4
8	Pustakawan Pertama	4	0	4
9	Pengelola Bahan Pustaka	2	3	5
10	Pengadministrasian Perpustakaan	1	2	3
11	Pustakawan Terampil	0	1	1
12	Pengawas Perpustakaan	2	0	2
13	Penyuluh Perpustakaan	0	2	2
14	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	0	4	4
15	Pengelola Perpustakaan	0	2	2
	Jumlah	20	31	51

Sumber Data: Normatif Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah. (Data diolah)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari 51 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang perpustakaan terdapat 31 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum mengikuti pelatihan khusus. Yang mana dari itu masih dipertanyakan apakah para pegawai tersebut telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, Terlebih masih ada beberapa yang hanya menempuh pendidikan hingga Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Syafruddin menegaskan program peningkatan kapasitas ASN harus terus dilakukan, khususnya dari sisi tingkat pendidikan. Sebab ia mengaku, saat ini separuh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Indonesia belum mengantongi pendidikan Sarjana. “Jadi inilah yang kita pacu, yang belum sarjana kita jadikan sarjana. Yang sudah S1 kita jadikan S2.” Imbuhnya. (Sumber: <https://merdeka.com/>)

Sumber daya manusia merupakan salahsatu sumber daya yang harus ada dan palingpenting dalam sebuah organisasi, karenamanusia merupakan unsur dasar yang dapatmelaksanakan pekerjaan dan organisasi.Sumber daya manusia mempunyai peranyangsangat penting dalam organisasi, karenaitu sudah sewajarnya bila pihak manajemenmemberikan perhatian lebih melalukebijakan-kebijakan yang diambil.Saat inibanyak masalah yang muncul berkaitandengan ketenagakerjaan terutama kinerjapegawai, oleh karena itu masalah yangberkaitan dengan kinerja perlu dicari jalankeluarnya.Pegawai memiliki peranan yangsangat penting dan mereka adalah penggerakutama atas kelancaran kinerja.Selain itu,tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusiamerupakan sumber daya yang potensial dansangat strategis perannya dalam berbagaimacam 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 maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 1.2

Pelaksanaan Urusan Perpustakaan dan Kearsipan Tahun 2018

Pelaksanaan Urusan Perpustakaan	Pelaksanaan urusan Kearsipan
Pemberdayaan Kegemaran Membaca (PKM) masih rendah	Pemahaman aparatur pemerintah terhadap arsip masih rendah
Jumlah tenaga fungsional pustakawan masih kurang	Jumlah tenaga arsiparis masih kurang
Jumlah bahan perpustakaan belum memenuhi Standar Nasional Perpustakaan (SNP)	Persentase pengelolaan arsip secara baku kearsipan masih rendah
Persentase serah simpan karya cetak dan karya rekam masih rendah	Penyelamatan arsip bernilai sejarah kurang intensif
Akses layanan perpustakaan belum efektif	Perlindungan dan pengamanan terhadap arsip vital belum efektif

Sumber Data: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat. (Data diolah)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan urusan perpustakaan dari segi kuantitas belum memadai yang mana akan berpengaruh kepada kinerja serta adanya akses layanan perpustakaan yang belum efektif dan dari segi pelaksanaan urusan kearsipan yang mana jumlah pegawai yang masih kurang,

kemudian para pegawai yang kurang kompeten pada bidangnya sehingga menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal dan belum efektif. Hal tersebut menjadi penghambat bagi tercapainya sasaran serta indikator sasaran pelaksanaan penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan.

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 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, yang akan diangkat dalam judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia yang berdampak pada Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 133 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 47 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibidang perpustakaan, dan 27 orang diantaranya belum memiliki sertifikasi khusus.
2. Masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan kinerja atau urusan perpustakaan dan kearsipan diantaranya jumlah pegawai yang masih kurang dan masih banyak pegawai yang tidak kompeten di bidangnya.

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 Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Melayani terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Memimpin terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Mengelola terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Berfikir terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Kerpribadian yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
7. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

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 Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Melayani terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

3. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Memimpin terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Mengelola terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Berfikir terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Kepribadian yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
7. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

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 pengunjuk kerja lain yang tingkat kompentensi 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.

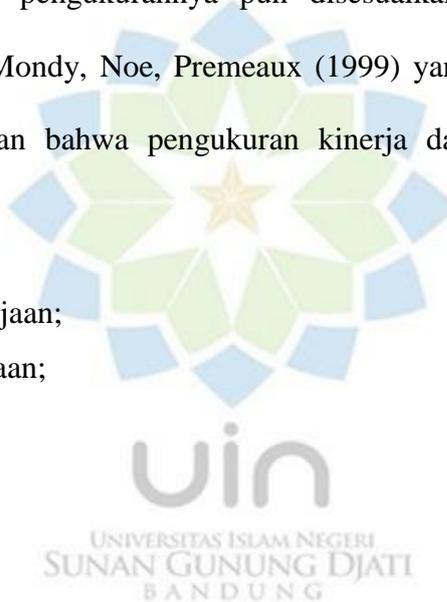
Menurut Yani (2011: 34) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kognitif dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

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

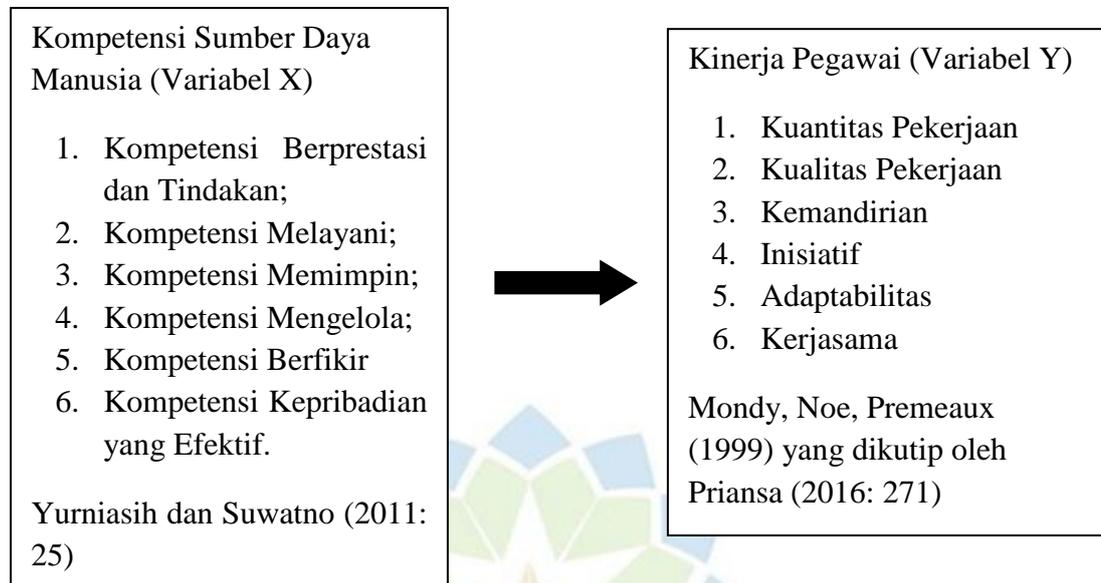
Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, maka indikator dalam pengukurannya pun disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux (1999) yang dikutip oleh Priansa (2016: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan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



1.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menarik hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Berprestasi dan Tindakan terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

 $H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Berprestasi dan Tindakan terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
2. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Melayani terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

- Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Melayani terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Memimpin terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
- Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Memimpin terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Mengelola terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
- Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Mengelola terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
5. Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Berpikir terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
- Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Berpikir terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

6. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Kepribadian yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

$H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Kepribadian yang Efektif terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

7. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

$H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat