

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai satu kelompok yang mempunyai tujuan tertentu, secara mutlak akan dipengaruhi oleh perilaku-perilaku, baik dari internal organisasi tersebut atau dari pihak eksternal. Untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi, diperlukan dasar yang kuat berupa: kompetensi pekerja, kompetensi kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia. Menurut Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja* dijelaskan bahwa kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi.¹ Kompetensi secara efektif menerjemahkan visi dan tujuan-tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku yang teramati atau tindakan-tindakan

¹Wibowo : *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers : Jakarta, halaman: 323.

yang harus dilakukan oleh pegawai.² Pegawai harus memiliki kompetensi yang baik atau unggul yang di persyaratkan pada posisinya dalam melaksanakan tugasnya agar produktif karena akan menjadi awal kesuksesan seseorang dan organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan berkualitas atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi tersebut, seorang administrator dituntut untuk dapat mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai dapat memberikan kontribusi produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar kualitas organisasi maksimal.

Memasuki era globalisasi yang di tandai adanya persaingan global dan sangat ketat, kompetensi menjadi sangat diprioritaskan. Kompetensi seringkali menjadi acuan atau indikator dalam mengukur keunggulan suatu lembaga atau institusi baik lembaga pemerintah maupun swasta. Begitu pula dalam penerimaan pegawai atau karyawan, kompetensi selalu menjadi indikator untuk diterima atau tidaknya calon menjadi pegawai.³

Pada pasal 31 Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang sumpah peraturan kode etik dan peraturan disiplin menentukan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk

²Marwansyah : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung, halaman: 36.

³Anwas : *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Alfabeta : Bandung, halaman: 12.

meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan.⁴ Dengan hal itu pemerintah menginginkan pegawai di instansi-instansi terkait menjadi pegawai yang lebih kreatif, inovatif dan lebih professional dalam menjalankan tugasnya dengan kata lain bisa menyelesaikan tugas dengan baik sesuai peraturan dan bisa menghadapi tantangan dunia luar yang dituntut untuk dapat bersaing dalam pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut sesuai dengan amanat 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 (PNS)”⁵. PNS berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara professional dan bertanggung jawab mewujudkan kesejahteraan masyarakat, yang dalam hal ini adalah PNS.

Persaingan global yang sangat ketat, maka diharapkan PNS dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya agar produktifitas kerja pegawai dapat meningkat sehingga penyelenggaraan tugas pemerintahan berjalan lancar, sebagai salah satu penyelenggara pembangunan nasional di daerah yang bertugas untuk melayani masyarakat yaitu seluruh perangkat daerah yang berada di Kabupaten/Kota, Salah satu perangkat daerah yang berada di Kabupaten Bandung adalah Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

⁴ Anonimous : Undang-undang No.43 Tahun 1999 pasal 31 tentang sumpah kode etik dan peraturan disiplin. halaman : 6.

⁵ Anonimous : Undang-undang No.34 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian. halaman :14.

Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 16 Tahun 2011 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah Kabupaten Bandung nomor 20 Tahun 2007 tentang pembentukan organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung. Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah, Dinas Sosial mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional dibidang pelayanan kesejahteraan sosial yang meliputi rehabilitas sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial serta melaksanakan ketatausahaan Dinas. Dengan demikian juga bahwa PNS di Dinas Sosial Kabupaten Bandung di tuntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi dan profesionalisme yang tinggi. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada bidang Sekretariat.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan ditemukan beberapa permasalahan mengenai kompetensi sumber daya manusia yang ada di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

Seperti permasalahan pada tingkat pendidikan terakhir pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan dan peran jabatannya, dapat dibuktikan dengan data tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN	PERAN JABATAN
1	Cucu Haryani, S.Sos	S1- Kesejahteraan Sosial	Penyiap Bahan Evaluasi dan Laporan	Melaksanakan penyusunan anggaran khusus untuk kegiatan sekretariat, membantu menyusun evaluasi dan laporan keuangan, melaksanakan laporan akuntansi dan keuangan, membantu sebagai verifikasi pertanggung jawaban anggaran penerimaan dan pengeluaran.
2	Ujang Rohmat	SMP	Operator Komputer	Mengoperasikan Komputer dan peralatan lain komputer untuk mengolah data agar diperoleh olahan dan hasil data yang diperlukan.
3	Ihab Sehabudin	MAN	Penata Laksana Administrasi Kepegawaian	Melaksanakan pelayanan, pengelolaan urusan ketatausahaan bidang kepegawaian, pelaksanaan kebutuhan pegawai dan membuat daftar usulan pengembangan karier pegawai.

Sumber: Daftar urutan kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Bandung Tahun 2013. (Diolah oleh peneliti tahun 2014).

Dari tabel diatas dapat diamati ketidak sesuaian antara pendidikan terakhir dengan jabatan dan peran jabatannya yang di disposisikan kepada pegawai dibawah ini :

1. Cucu Haryani, S.Sos, memiliki jabatan sebagai Penyiap Bahan Evaluasi dan Laporan dengan peran jabatan meliputi: Melaksanakan penyusunan anggaran khusus untuk kegiatan sekretariat, membantu menyusun evaluasi dan laporan keuangan, melaksanakan laporan akuntansi dan keuangan, membantu sebagai verifikasi pertanggung jawaban anggaran penerimaan dan pengeluaran.

Berdasarkan klasifikasi pendidikan syarat yang dibutuhkan untuk tugas membantu menyusun evaluasi dan laporan keuangan, melaksanakan laporan akuntansi dan keuangan adalah S1 akuntansi atau S1 Ekonomi.

2. Ujang Rohmat, memiliki jabatan sebagai Operator Komputer dengan peran jabatan : Mengoprasikan Komputer dan peralatan lain komputer untuk mengolah data agar diperoleh olahan dan hasil data yang diperlukan. Berdasarkan klasifikasi pendidikan, syarat yang dibutuhkan untuk menempati jabatan ini adalah D3 atau S1 komputer.

3. Ihab Sehabudin, memiliki jabatan sebagai Penata Laksana Administrasi Kepegawaian yang mempunyai peran jabatan: Melaksanakan pelayanan, pengelolaan urusan ketatausahaan bidang kepegawaian, pelaksanaan kebutuhan pegawai dan membuat daftar usulan pengembangan karier pegawai.

Berdasarkan klasifikasi pendidikan, syarat yang dibutuhkan untuk menempati jabatan ini adalah D3 Administrasi atau D3 Manajemen.

Hal yang telah dijelaskan di atas berdampak pada ketidaksesuaian antara kemampuan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai dan yang dibutuhkan pada Bidang Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung .

Selanjutnya, masih terdapat masalah yang berkaitan dengan kurangnya tingkat kebutuhan pegawai Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kebutuhan PNS di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung

NO	Unit Organisasi dan nama Jabatan	Jumlah kebutuhan Tenaga Teknis	Jumlah kekurangan Tenaga Teknis	Usulan tambahan pegawai baru Tahun 2014		Jumlah
				Kualifikasi Pendidikan		
				Jenjang	Jurusan	
1	Operator Komputer SubBagian penyusunan Program	1	1	S1	komputer	1
2	Pemrosesan Rencana program Sub Bagian Penyusunan Program	1	1	S1	Kesos	1
3	Caraka Sub Bagian Penyusunan Program	1	1	SMP	-	1
4	Operator Komputer Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1	S1	komputer	1
5	Penyusun Verifikasi Anggaran Sub Bagian Keuangan	1	1	S1	Akuntansi	1

Sumber: Rekapitulasi kebutuhan PNS daerah tenaga teknis menurut jabatan tahun anggaran 2014. Diolah oleh peneliti tahun 2014

Memgamati uraian fenomena yang telah dikemukakan diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia yang berimplikasi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung secara maksimal.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul:

“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI SEKRETARIAT DINAS SOSIAL KABUPATEN BANDUNG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang berpendidikan rendah seperti yang telah tertera di tabel 1.1.
2. Kurangnya pegawai di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung seperti yang telah tertera di tabel 1.2.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh sikap secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh keterampilan secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung,
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung,
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung,
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap, pengetahuan dan keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis, untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam melakukan metode kompetensi sumber daya manusia,

2. Kegunaan Teoritis, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah sumber daya manusia, dan menerapkan teori-teori yang didapat ketika kuliah di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi terkait dengan kompetensi sumber daya manusia,
3. Kegunaan bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menganalisis suatu fenomena administrasi dan membandingkan dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya.

F. Kerangka pemikiran

Fokus dan lokus terhadap suatu sasaran dalam memecahkan masalah yang dikemukakan peneliti, diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang peneliti ajukan, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli.

Menurut Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan

dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.⁶

Menurut Anwas Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dilandasi (keterpaduan) oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikapnya yang dituntut dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.⁷ Menurut Moeheriono kompetensi seseorang sangat besar di pengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu:⁸

1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka lahir,
2. Motivasi kerja yang tinggi,
3. Sikap, motif dan nilai cara pandang,
4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun nonformal (pelatihan, course dan panel dan lain-lain),
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki,
6. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti hanya mengambil tiga dimensi kompetensi, yaitu:

1. Sikap,
2. Pengetahuan,
3. Keterampilan.

⁶ Sudarmanto : *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, 2009 halaman :48

⁷ Anwas : *Pemberdayaan Masyarakat di era Global*, Alfabeta : Bandung, 2013, halaman 14.

⁸ Moeheriono : *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2012, halaman 17.

Menurut Anorage menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.⁹

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja menurut Soedirman dan Tarwaka yaitu:¹⁰

1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3. Etos kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

⁹Yuniarsih dan suwatno : *Manajemen sumber daya manusia*, Alfabeta : Bandung, 2011, halaman: 157.

¹⁰Sedarmayanti : *Tata kerja dan produktivitas kerja*, Mandar Maju : Bandung, 2011, halaman: 214.

4. Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

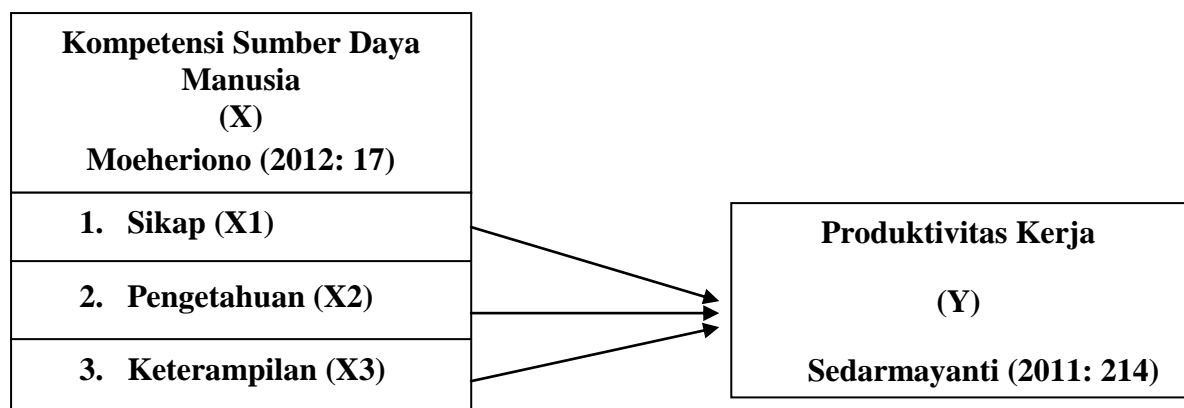
5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

Dari identifikasi masalah di atas maka peneliti hanya mengambil 3 dimensi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



Sumber: diolah oleh peneliti

Maka berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, suatu kompetensi sumber daya manusia itu sangat berkaitan dengan kemampuan seseorang individu yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikapnya yang dituntut dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam produktivitas kerja, motivasi, kedisiplinan dan etos kerja bisa menjadi suatu dorongan kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya untuk mencapai produktivitas kerja maksimum.

G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono adalah;

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.¹¹

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang sesuai adalah hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono, hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Terdapat pengaruh sikap secara signifikan terhadap produktivitas kerja di

Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung,

¹¹Sugiyono : *metode penelitian administrasi*, Alfabeta : Bandung, 2012, halaman: 70-77.

H₂= Terdapat pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung,

H₃= Terdapat pengaruh keterampilan secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Sosial Kabupaten Bandung

H₄= Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dalam hal sikap, pengetahuan, keterampilan secara simultan terhadap produktivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bandung





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG