

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang mantap.

Organisasi sebagai suatu wadah yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang-orang, alat-alat, prosedur-prosedur yang semuanya merupakan satu kesatuan terpadu saling terkait dan saling berhubungan. Dalam tatanan dimensi sosial, organisasi harus mampu memberdayakan orang-orang yang berada di dalamnya. Memahami sistem sosial dalam organisasi adalah memahami bagaimana manusia berfungsi sebagai makhluk yang saling bertalian dibandingkan sebagai unsur proses produksi. Dengan demikian, memahami keberadaan posisi manusia dalam organisasi sebagai unsur penting adalah satu keharusan demi pencapaian kualitas dan tujuan yang lebih efektif dan efisien.

Peraturan pemerintah PP No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang

mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi adalah pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan: keterampilan, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri).

Menurut Dwiyanto (2003:36), Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia pegawai mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia pegawainya masih perlu ditingkatkan. Pemerintah akhir akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja pegawai untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja pegawai yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Menurut Tjokroamidjoyo dalam Suharto (2002 : 7), Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur Negara

dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparaturnya memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia.

Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparaturnya merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan saat ini. Dalam hal ini pengelola suatu lembaga harus mampu mempersiapkan aparat-aparatnya yang potensial sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Aparat yang memiliki kinerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kinerja ini salah satunya ditentukan oleh peranan pemimpin dalam mengkondisikannya. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dia dituntut untuk mampu menciptakan upaya-upaya yang relevan dan mampu dijabarkan dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

Konsep kompetensi pegawai dalam dunia kerja diartikan sebagai pengetahuan serta kemampuan dan karakteristik pribadi yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini senada dengan pendapat Dadang Budiadji (2004:17) yang mengemukakan tentang kompetensi sebagai berikut:

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan karakteristik kepribadian itu sendiri meliputi value, self image, belief dan motives.”

Kompetensi pegawai adalah salah satu faktor internal yang melekat pada diri pegawai. Faktor internal inilah yang akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian hasil kerja atau produktivitas kerjanya. Hal ini senada dengan pendapat Hidayat (1986: 16) yang mengemukakan bahwa “ Terdapat faktor internal yang memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja.” Kompetensi berada dalam lingkup internal pegawai.

Produktivitas kerja mencakup dimensi efisiensi dan efektivitas. (George J. Washnis dalam Slamet Laksono, 1997:113). Produktivitas kerja adalah hasil kerja dari pegawai sehingga seorang pegawai harus senantiasa meningkatkan sikap mental produktifnya yang diwujudkan dalam berbagai kegiatan.

Dalam era globalisasi sekarang ini dengan semakin ketatnya persaingan maka dituntut pelayanan yang serba cepat sesuai dengan kebutuhan saat ini. Pegawai/staf juga berperan aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal

layanan administrasi. Dalam hal ini Dinas Pendidikan merupakan pusat pelayanan publik. Dengan demikian pegawai/staf juga dituntut agar dapat memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas lembaga.

Kurang optimalnya layanan administrasi di Dinas Pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang cukup penting adalah kinerja pegawai/staf.

Berdasarkan kajian empirik di lapangan ditemukan hal-hal sebagai berikut:

Adanya upaya meningkatkan kompetensi pegawai oleh lembaga. Untuk menuntaskan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun (WAJARDIKDAS) di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung, memberikan dampak pada upaya peningkatan kompetensi pengelola pendidikan khususnya pada tingkatan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung. Peningkatan kompetensi tersebut berkaitan dengan pengembangan keterampilan yang dimiliki, pemahaman akan teknologi dalam pendidikan dan pengetahuan mengenai pengelolaan pendidikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung**

## **B. PEMBATASAN DAN RUMUSAN MASALAH**

Menurut Sugiyono (2009: 55) rumusan masalah berbeda dengan masalah. Jika masalah itu merupakan kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Dalam proses penelitian rumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena rumusan masalah ini yang menjadi landasan berpijak untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya. Dalam rumusan masalah ini akan dijabarkan mengenai gambaran secara umum masalah yang akan dibahas, rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan masalah serta analisis variabel yang akan dibahas.

### **1. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan yang diteliti menjadi:

- a. Secara konseptual penelitian dilakukan untuk mengetahui tentang kompetensi yang dimiliki pegawai dan hubungannya dengan produktivitas kerja.
- b. Secara kontekstual penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung.

### **2. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini masalah yang akan dikaji berkaitan dengan pengaruh kinerja pegawai tata usaha terhadap mutu layanan administrasi, dari permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran umum kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran umum produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya, agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas serta tolok ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman sesuai dengan variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini mencakup :

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung
- c. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat yang ingin penulis peroleh dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan sesuai dengan ilmu yang penulis tekuni, khususnya dalam manajemen pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk peningkatan produktivitas pegawai.

- b. Bagi pihak lembaga, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dalam peningkatan produktivitas lembaga.
- c. Adapun secara keseluruhan manfaat yang ingin diberikan adalah untuk memajukan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dimasa yang akan datang agar lebih unggul di bidangnya.

#### **E. ANGGAPAN DASAR**

Anggapan dasar merupakan landasan teoritis yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian ini dapat sejalan dengan kaidah-kaidah keilmuan yang ada.

Menurut Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 1998: 60) mengemukakan bahwa: “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”. Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa anggapan dasar yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Kompetensi pada dasarnya adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melekat pada perilakunya. Kompetensi terlihat dari pengetahuan, kemampuan dan sifat/karakteristik kepribadian (Anna Mariana, 2002:21)
2. Produktivitas kerja pada dasarnya adalah sikap mental dalam bekerja. Sikap mental tersebut meliputi motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, berjiwa kejuangan. Sedarmayanti (2001:56);

3. Produktivitas kerja di bagi kedalam dua indikator utama yaitu efektivitas dan efisiensi.(Slamet Laksono, 1997: 113)
4. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja yang optimal dibutuhkan kompetensi yang baik juga. (Hidayat, 1986:16)

## F. PENJELASAN ISTILAH

Penjelasan istilah berisi penjelasan istilah, konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Penjelasan istilah tersebut dimaksudkan agar tidak adanya kesalahan pengertian terhadap dua variabel tersebut.

Kusmana (Benyamin Harits, 1995: 86) mengemukakan secara lebih jelas bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan umum dalam definisi sebagai berikut:

Kompetensi dipandang sebagai kemampuan umum yang diperlukan atau dituntut untuk mendukung penampilan (*performance*) dalam suatu usaha atau pekerjaan tertentu yang mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama sebagai penampilan yang memuaskan dalam menjalankan suatu usaha.

Burgoyne (Sedarmayanti, 2001: 4) yaitu *The ability and willingness to perform a task*. (Kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan untuk melakukan suatu tugas).

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan suatu tugas dalam hal ini

kemampuan yang diperlukan dituntut untuk mendukung penampilan dalam suatu pekerjaan tertentu yang mencakup sejumlah tingkah laku dan menjadi syarat utama sebagai penampilan yang memuaskan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menurut Blocher / Chen / Lin yang diterjemahkan oleh Susty Ambarriani (2001:847) :

produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk produksi output tersebut. Sedangkan produktivitas total adalah ukuran produktivitas yang memasukkan semua sumber daya input yang digunakan dalam produksi.

Husein Umar (2005:333) mengemukakan produktivitas adalah :  
“perbandingan antara hasil yang dicapai atau disebut dengan output dan penggunaan sumber daya atau disebut input”.

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan produktivitas total adalah ukuran produktivitas yang memasukkan semua sumber daya input yang digunakan dalam produksi. Dalam hal ini salah satu faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja yang optimal dibutuhkan kompetensi yang baik juga. (Hidayat, 1986:16)

## **G. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk memberi gambaran yang jelas, sehingga skripsi ini dapat dengan mudah dipahami oleh pembaca, maka pembahasan dalam skripsi ini tersusun dalam sistematika yang dapat diuraikan sebagai berikut:

**a. Bab I Pendahuluan**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, anggapan dasar, penjelasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi yang dibahas satu persatu.

**b. Bab II Kajian Pustaka**

Dalam bab ini dikemukakan literatur-literatur dan sumber-sumber tertulis serta konsep-konsep yang relevan untuk mempermudah dan memperkuat data-data atau fakta dalam pengkajian penulisan. Serta terdapat kerangka Pemikiran dan hipotesis penelitian

**c. Bab III Metode Penelitian**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai metodologi penelitian yang dilakukan oleh penulis yang meliputi: objek penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji coba instrument penelitian, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

**d. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi dari hasil penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, kondisi sampel, gambaran umum responden, gambaran variabel yang diamati, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasannya.

#### e. Bab V Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan mengemukakan saran-saran yang berhubungan dengan objek penelitian pada penulisan skripsi ini untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait.

