

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dibentuk untuk mewujudkan visi Pemerintah Jawa Barat adalah “Tercapainya Masyarakat Jawa Barat yang mandiri, Dinamis dan Sejahtera” yang hendak dicapai dalam tahap kedua Pembangunan jangka panjang daerah Provinsi Jawa Barat. Untuk mencapai visi Pemerintah Jawa Barat tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan sumber dayanya terutama dalam kinerja pegawai sebagai asset penting organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai adalah salah satu bagian yang penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi prestasi kerja serta produktivitas sebuah organisasi. Kinerja pegawai juga merupakan suatu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusianya harus mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif.

Perkembangan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pusat dan provinsi dari tahun 2009 sampai 2012 mengalami peningkatan cukup signifikan. Tahun lalu, hanya ada dua instansi pusat yang mendapat nilai A, tahun ini bertambah menjadi tiga. Begitu pula pemerintah provinsi tahun lalu baru dua yang mendapat

nilai B, kini menjadi 6 provinsi. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Azwar Abubakar dalam laporannya pada penyerahan penghargaan capaian akuntabilitas kinerja terbaik bagi instansi pemerintah pusat dan pemerintah provinsi di Jakarta mengemukakan ketiga instansi pusat yang mendapat nilai A dimaksud adalah Kementerian Keuangan, BPK, dan KPK. Sedangkan enam provinsi yang memperoleh nilai B adalah DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Sumatera Selatan. Penilaian atas laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja 2012 ini dilakukan terhadap 81 kementerian/lembaga, serta 33 provinsi. Adapun untuk pemerintah provinsi, tercatat ada 6 provinsi yang meraih nilai B, 17 mendapat nilai CC, 9 mendapat nilai C, dan masih ada satu provinsi yang nilainya D.

Nilai Tertinggi dari evaluasi LAKIP adalah AA (memuaskan, dengan skor 85-100, sedangkan A (sangat baik) dengan skor 75-85, CC (cukup) dengan skor 50-65, C (agak kurang) dengan skor 30-5, dan nilai D (kurang) dengan skor 30-0. (Humas Menteri PAN-RB/ES). Berikut ini adalah evaluasi LAKIP pada Pemerintah Provinsi.

Tabel 1
Pemerintah Provinsi dengan kategori nilai B (baik, perlu sedikit perbaikan)

Pemprov	Pemprov
Daerah Instimewa Yogyakarta	Kalimantan Selatan
Jawa Tengah	Kalimantan Timur
Jawa Timur	Sumatera Selatan

Sumber : (Humas Menteri PAN-RB/ES)

Tabel 2
Pemerintah Provinsi dengan kategori nilai CC (Cukup /memadai/perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar)

Pemprov	Pemprov
Aceh	Banten
Sumatra Utara	Kalimantan Barat
Sumatra Barat	Bali
Riau	Nusa Tenggara barat
Kepulauan Riau	Nusa Tenggara Timur
Jambi	Sulawesi Utara
Bengkulu	Sulawesi Tengah
Lampung	Sulawesi Selatan
DKI Jakarta	Maluku
Jawa Barat	

Sumber : (Humas Menteri PAN-RB/ES)

Tabel 3
Pemprov dengan kategori C (agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perbaikan yang sangat mendasar)

Pemprov	Pemprov
Kep Bangka Belitung	Sulawesi Tenggara

Kalimantan tengah	Maluku Utara
Gorontalo	Papua
Sulawesi Barat	Papua Barat

Sumber : (Humas Menteri PAN-RB/ES)

Berdasarkan hasil evaluasi LAKIP pada 33 pemerintah provinsi ini sangat beragam kategorinya sesuai dengan kinerja yang dilakukan serta realisasi target yang dicapai masing-masing pemerintah. Pemerintah provinsi di Indonesia masih banyak yang berada pada kategori CC (cukup /memadai/perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar) dengan skor 50-65 dan kategori C (agak kurang/perlu banyak perbaikan, termasuk perbaikan yang sangat mendasar) dengan skor 30-50. Pada dua kategori ini dirasa masih perlu ada perbaikan agar kinerja lembaga ini akan lebih akuntabel dan lebih baik lagi.

Fokus pada penelitian ini adalah pemerintah Provinsi Jawa Barat berada di kategori CC (cukup/ memadai/perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar), walaupun sudah dikategorikan cukup tapi tetap saja harus dilakukan perbaikan secara keseluruhan agar mendapatkan pencapaian tujuan lembaga seperti yang telah ditetapkan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa barat sebagai salah satu instansi pemerintah Provinsi Jawa Barat juga perlu memperhatikan kinerja pegawai yang ada pada lembaganya. Kepedulian terhadap pengembangan sumber daya manusia didasari olehkenyataan bahwa sumber daya organisasi yang telah

Fadilah Halawati Syarif, 2014

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ada dan dirasa cukup efektif belum dapat menjamin perkembangan organisasi menuju ke arah yang lebih baik, dikarenakan masih terdapat berbagai kekurangan dalam proses realisasi target yang telah ditetapkan.

Adanya kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran terjadi salah satunya karena adanya pelanggaran peraturan lembaga. Berikut ini disajikan data Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2011-2013 seperti tampak pada di bawah ini.

Tabel 4
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2011-2013

Tahun	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran	Persentase Tingkat Kehadiran %	Presentase Ketidakhadiran %
2011	138	251	204	47	77%	23%
2012	137	248	220	28	88%	12%
2013	137	242	198	44	78%	22%

Sumber : Bagian Umum BKD Prov. Jawa Barat

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih adanya pelanggaran peraturan lembaga oleh pegawai Badan Kepegawian Provinsi Jawa Barat. Pelanggaran peraturan lembaga tersebut seperti adanya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Selain pelanggaran dalam bentuk ketidakhadiran, indikasi belum optimalnya kinerja pegawai Badan Kepegawaian daerah provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Formulir Pengukuran Kinerja
SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Tahun Anggaran : 2012

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
MISI 1 : Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Aparatur					
1.	Meningkatkan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi	1. Jumlah peserta seleksi Calon Praja IPDN 2. Jumlah PNS yang menerima bantuan biaya Pendidikan Lanjutan dan Diklat 3. Jumlah PNS yang terfasilitasi Beasiswa cost Sharing dengan negara/ lembaga internasional atau full scholarship di Luar Negeri 4. Jumlah PNS yang mengikuti forum diskusi dan workshop jabatan struktural dan fungsional 5. Jumlah paaratur yang mengikuti uji kompetensi 6. Jumlah penetapan standar kompetensi pegawai 7. Jumlah PNS yang terdistribusi antar Organisasi Perangkat Daerah 8. Jumlah peserta Bintek Penyusunan Formasi PNS 9. Pangangkatan CPNS dari tenaga Honorer 10. Orientasi CPNSD 11. Jumlah peserta pembinaan tenaga honorer/CPNS	1200 Orang 320 PNS 30 PNS 700 PNS 4092 PNS 4092 PNS 10.436 PNS 144 Orang 650 Orang 650 Orang 2861 Orang	1709 orang 285PNS 3 PNS 100 PNS 4300 PNS 4300 PNS 4486 PNS 144 Orang 619 Orang 0 2861 Orang	142.42 89.34 10.00 14.29 105.08 105.08 42.99 100.00 95.23 0 100.00
2.	Meningkatkan kinerja aparatur yang akuntabel	1. Jumlah PNSD yang mengikuti program rasionalisasi pegawai 2. Jumlah jabatan struktural yang diisi 3. Jumlah jabatan fungsional yang diisi 4. Jumlah pejabat struktural yang mengikuti tes kesehatan 5. Jumlah pejabat eselon II Kabupaten/Kota yang mengikuti assessment kompetensi 6. Jumlah PNS yang mengikuti <i>Assessment & fit and Proper Test</i> calon pejabat struktural provinsi	85 orang 250 jabatan/57 OPD 200 Jabatan 10 orang 600 orang 600 orang	73 orang 444 jabatan 89 jabatan 12 orang 298 orang 538 orang	85.88 177.60 44.50 120.00 49.67 89.67
3.	Terwujudnya penerapan tambahan penghasilan nberdasarkan kinerja	1. Jumlah PNS yang diukur kinerjanya	15000 orang/56 OPD	56 OPD	100.00
MISI 2 : Meningkatkan Sinergitas Kepegawaian yang Partisipatif dan Akuntabel					
1	Meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen yang terpadu	1. Jumlah penerbitan SK Naik Pangkat 2. Jumlah Penerbitan SK Pensiun 3. Junlah Peserta Ujian Dinas 4. Jumlah Peserta UPKP 5. Diperolehnya Sertifikasi ISO BKD Prov Jabar 6. Terpeliharanya ISO BKD Prov Jabar 7. Pelayanan Perpindahan 8. Pemrosesan Karis/Karsu dan Karpeg	15000 SK 900 SK 1500 SK 2599 SK 1 Dokumen 12 Bulan 150 PNS 1000 PNS	13324 SK 860 SK 846 PNS 2643 PNS 1 Dokumen 12 Bulan 1513 PNS 1244 PNS	88.83 95.56 50.00 105.72 100.00 100.00 100.87 124.40

Fadilah Halawati Syarif, 2014

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
MISI 1 : Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Aparatur					
2.	Meningkatkan akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	1. Jumlah PNS yang tercatat dalam database pegawai	15000 Orang	133398 orang	89.32
3.	Meningkatkan jaringan sistem onformasi kepegawaian lingkup Provinsi Jawa Barat.	1. Pengadaan Hardware dan Software Absensi Terintegrasi serta jasa konsultasi dan uji coba penerapan Absensi Terintegrasi.	1 paket	1 paket	100.00
MISI 3 : Meningkatkan kesejahteraan dan Kedisiplinan					
1.	Menurunya jumlah kasus pelanggaran disiplin	1. Terlaksananya fasilitas kedudukan hukum dan peningkatan disiplin	200 oarang	370 orang	185.00
2.	Meningkatkan moral dan etika PNS dalam bekerja	1. fasilitas pemberian poenghargaan dan tanda jasa bagi PNSD, Badan dan Masyarakat 2. Jumlah PNS yang mengikuti pembekalan kecerdasan sosial PNSD 3. Jumlah PNS yang mengikuti peningkatan motivasi kerja PNSD melalui penanaman nilaiOnilai spritual (ESQ) 4. Jumlah PNS yang mengikuti peningkatan mental spritual PNSD 5. Jumlah PNS yang mengikuti peningkatan mental spritual PNSD	14098 penghargaan 70 orang 80 orang 40 oarang 65 Orang	7051 penghargaan 50 oarang 80 oarang 40 oarang 165 orang	50.00 71.43 100.00 100.00 253.85
3.	Meningkatkan kualitas pelayanan pegawai di bidang kesehatan jasmani dan rohani	1. Jumlah peserta pembekalan kewirausahaan pra purnabhakti 2. Jumlah PNS yang mendapatkan biaya perjalanan Pindah tugas 3. Frekuensi Pengembangansenio Budaya Daerah 4. Terlaksananya Peningkatan Kesejahteraan dan kemampuan paratur 5. Teraksananya operasional layanan darurat 24 jam PNSD Pemprov Jabar 6. Jumlah PNS yang mendapatkan Santunan Tewas/Wafat	285 orang 70 orang 12 kegiatan 2 kali 1 paket 44 orang	269 orang 61 oarang 12 kegiatan 2 kali 1 paket 43 orang	94.39 87.14 100.00 100.00 100.00 97.73
4.	Meningkatkan produktivitas dan Kinerja Pegawai	1. Penyediaan Kebutuhan Operasioanl Kinerja dalam penyediaan Kebutuhan Piranti Kerja Pegawai 2. Tersusunnya perencanaan, evaluasi dan pelaporan internal BKD	1 paket 13 Dokumen	1 paket 13 dokumen	100.00 100.00
				Rata-rata	94.58

Berdasarkan tabel pengukuran kinerja pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2012 diperoleh kesimpulan pada tahun 2012 semua program dan kegiatan

Fadilah Halawati Syarif, 2014

Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

telah dilaksanakan seluruhnya dan telah memberikan kontribusi kepada pencapaian visi dan misi BKD Provinsi Jawa Barat. Dapat dilihat pula bahwa capaian kinerja rata-rata dari masing-masing kegiatan adalah 94,58%. Namun demikian hasil realisasi dari target yang dicapai masih ada yang berada di tingkat rendah yaitu kurang dari 50 %. Maka pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan terus guna merespon tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin tinggi.

Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan, dan perlu dicarikan solusinya. Apabila dibiarkan kondisi ini akan mengakibatkan penurunan kinerja dan kelangsungan hidup organisasi pada akhirnya. Dari hasil pengamatan dan data yang telah diperoleh menunjukkan masih terdapat beberapa indikator target yang telah ditetapkan belum terealisasi. Menyadari akan hal tersebut maka sangat diperlukan upaya-upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai tersebut salah satunya dengan cara meningkatkan kompetensi individu, karena menurut Robbins (2001:173) bahwa “kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, motivasi, dan kesempatan”. Veithzal Rivai (2005:16) juga mengemukakan bahwa “kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu (1) kompetensi, (2) keinginan, dan (3) lingkungan”. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan kompetensi individu suatu organisasi. Menurut Spencer and Spencer (1993:9) mengemukakan bahwa :

Kompetensi individu adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi watak, konsep diri motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konseptual.

Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja, pendidikan dan latihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan, dimana pendidikan dan latihan bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagaimana sejalan dengan pasal 31 Undang-Undang No. 43 tahun 1999 yang menyatakan bahwa : Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan dengan meningkatkan kompetensi individu diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai karena melalui kompetensi individu yang memadai maka akan tercapainya target sesuai dengan bidang pekerjaannya, hasil prestasi dan produktivitas perusahaan. Dalam setiap perusahaan pasti sangat mengharapkan pegawainya berkinerja baik dan berprestasi serta menguasai dalam bidangnya. Hal ini sesuai dengan yang kemukakan oleh Muhaimin (2004:151) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus

dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan yang tertentu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat pentingnya pegawai suatu organisasi atau perusahaan, usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia seharusnya menjadi prioritas utama bagi pihak perusahaan. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:301) menyatakan bahwa kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pegawai tersebut berkompeten dalam pekerjaannya sehingga kinerja organisasi meningkat secara keseluruhan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah organisasi untuk membuat organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas jika kompetensi individu, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi maka dapat diprediksi perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya serta mempengaruhi kinerja seseorang pegawai.

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi individu di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Adakah pengaruh tingkat kompetensi individu terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris dan menganalisis mengenai hal-hal sebagai berikut.

1. Tingkat kompetensi individu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Tingkat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh tingkat kompetensi individu terhadap tingkat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan berguna baik secara teoritik dan praktis seperti hal sebagai berikut :

1. Secara teoritik penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompetensi individu dimana

terdapat pengaruhnya dalam terlaksananya kinerja pegawai yang lebih baik.

2. Secara praktis dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen perusahaan dalam hal mengelola sumber daya manusia dan hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi untuk memahami sifat-sifat yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga faktor kompetensi individu dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai.