

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi pegawai sebagai unsur manusia di dalamnya.

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) baik PNS pusat maupun PNS daerah saat ini mendapatkan sorotan karena buruknya produktivitas kerja pegawai dikalangan PNS. Masalah ini harus segera di atasi secara serius dengan adanya sikap tegas bagi para pegawai PNS. Hal ini dipertegas oleh pernyataan dari hasil wawancara dengan Mulyana selaku Ketua Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat bahwa, “Kinerja pegawai disini masih kurang memuaskan karena masih ada pegawai yang acuh terhadap pekerjaannya, sulitnya mengikuti budaya, dan kurang produktif dalam pekerjaan”.

Masalah mengenai produktivitas pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel data penilaian capaian sasaran kerja yang berisi tingkat penyelesaian tugas pegawai:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai**  
**Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2014**

No	Kegiatan Tugas Tambahan	Target	Realisasi	Presentase Rata-rata Tugas Tidak Selesai Dikerjakan
1	Memproses usulan ijin belajar dan pencantuman gelar	111	98	11,7%
2	Memproses usulan karis karsu	230	206	10,4%
3	Memproses kenaikan gaji berkala Kab. Subang, Kota Bekasi, Kab. Bekasi	190	172	9%
4	Memproses karpeg	51	49	4%
5	Memproses kenaikan pangkat guru SLB	18	15	16,7%
6	Memproses penilaian angka kredit Kab. Subang, Kota Bekasi, Kab. Bekasi	3185	2859	10,2%
7	Membuat surat pengantar ke BKD	18	17	6%
8	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai pertanggungjawaban	1	1	0%

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2014.*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari beberapa tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat hanya satu tugas yang mencapai target dan yang lainnya belum dapat mencapai target.

Beberapa tindakan yang mencerminkan kurangnya produktivitas pegawai tercermin dalam rekapitulasi kehadiran pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Eveline Eka Pratiwi, 2016

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai**  
**Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2012-2014**

<b>Tahun</b>	<b>Kehadiran (%)</b>	<b>Ketidakhadiran (%)</b>	<b>Terlambat Masuk (%)</b>	<b>Cepat Pulang (%)</b>
2012	85,7	14,2	18,3	22,3
2013	92,5	7,5	18,7	19,5
2014	71,7	28,3	19,2	20,1

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2012-2014.*

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa persentase terlambat masuk, cepat pulang dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) mengalami kenaikan pada tahun 2014. Tindakan yang diambil oleh instansi adalah dengan memberikan surat peringatan sebanyak tiga kali sesuai dengan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur. Dampak dari ketidaktaatan pegawai terhadap peraturan berpengaruh pada rendahnya produktivitas kerja pegawai sehingga tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya produktivitas kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan teori manajemen sumber daya manusia.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah masalah rendahnya tingkat produktivitas pegawai khususnya pengaruh kompetensi pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang menjadi dasar terciptanya kualitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang melekat di dalam diri individu atau pegawai.

Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kompetensi. Oleh karena itu, masalah rendahnya produktivitas kerja akan dikaji dalam perspektif kompetensi.

Gambaran kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan formal di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai**  
**Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2014**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	0	0
SMP/ Sederajat	0	0
SMA/ Sederajat	26	55,3
Diploma	0	0
S1	20	42,5
S2	1	2,2
S3	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber: Diolah dari Data Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2014.*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mayoritas berlatarbelakang pendidikan setingkat SMA yaitu 26 orang. Pada saat mewawancarai beberapa pegawai, ternyata masih banyak ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan yang diemban. Selain itu, ada beberapa pegawai yang memiliki gelar kesarjanaan yang tidak sesuai dengan profesinya seperti lulusan dari fakultas hukum yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum. Tentu saja kompetensi yang mereka miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Di lingkungan PNS pangkat tidak selalu mencerminkan kompetensi atau prestasi, karena pangkat ditetapkan berdasarkan ijazah tertinggi yang dimiliki pegawai serta masa kerja pemerintahan. Sebagai contoh, lulusan SD diberi pangkat I/A, SMP diberi pangkat I/B, SMA diberi pangkat II/A, D3 diberi

pangkat II/B, S1 diberi pangkat III/A, dan S2 diberi pangkat III/B. Dengan tidak membedakan keahlian yang mereka miliki, golongan atau pangkat pasti akan naik setelah 4 tahun.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu, penurunan produktivitas kerja pegawai yang terjadi di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka instansi diduga perlu untuk meningkatkan kompetensi guna meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan di atas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran tingkat kompetensi pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Menganalisis seberapa besar tingkat pengaruh kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

#### **1.4 Manfaat/ Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan baik secara teoritik maupun praktis.

##### **1. Secara teoritik**

Bagi penulis penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karena penulis dapat memperoleh wawasan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, selain itu pula penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia pendidikan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Bagi dinas pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan informasi tambahan pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan sebagai bahan bagi pembaca atau pihak yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompetensi dan produktivitas pegawai.