

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju serta tata kehidupan masyarakat yang serba kompetitif sebagai dampak dari arus globalisasi yang telah membawa perubahan tatanan kehidupan masyarakat Indonesia. Hal ini mengharuskan adanya upaya yang maksimal untuk mampu menyesuaikan diri. Kemampuan menyesuaikan diri ini bisa dilakukan jika ditopang oleh pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Dalam kerangka inilah peranan Lembaga ditengah-tengah masyarakat menjadi amat penting.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi/lembaga sangatlah strategis, dimana fungsi sumber daya manusia itu menjadi suatu kunci keberhasilan dalam pencapaian keberhasilan suatu lembaga. Kemampuan sumber daya manusia ini merupakan *competitive advantage* dari lembaga, dimana sumber daya manusia itu dimaksimalkan dan dikelola dengan baik, maka lembaga itu akan menjadi lembaga yang berproduktif.

Senada dengan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008: 1) mengemukakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk membentuk sumber daya manusia Indonesia yang siap menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat, diperlukan adanya kesiapan organisasi untuk memiliki pegawai berkinerja tinggi yang berkesinambungan dengan melakukan perbaikan kearah yang lebih berkualitas sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Organisasi sebagai suatu wadah yang di dalamnya terdapat komponen-komponen yang saling berkaitan seperti sekumpulan orang-orang, alat-alat,

prosedur-prosedur serta aturan yang harus dijalankan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat terpisahkan. Dalam konteks organisasi manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam keberlangsungan organisasi tersebut. Dengan demikian memahami suatu keberadaan posisi manusia dalam organisasi menjadi bagian yang sangat penting, suatu keharusan demi pencapaian kualitas dan tujuan yang lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan lembaga, dapat dinilai melalui hasil pencapaian target lembaga. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan lembaga mencapai tujuan tersebut, salah satunya dapat dicapai melalui kinerja pegawai.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang Pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab kepada badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPPSDMP2K dan PMP). Salah satu bidang garapannya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Pengawas, Kepala Sekolah, dan Laboran). Wilayah kerja PPPPTK IPA Bandung adalah Nasional.

Berkaitan dengan bidang garapannya, para pegawai PPPPTK IPA Bandung dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian maka akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara efektif dan efisien. Seperti yang dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) bahwa : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis yaitu melalui dokumentasi serta wawancara dengan kasubag tata laksana dan kepegawaian serta Kasubag penyelenggara, dalam kenyataannya terlihat beberapa pekerjaan yang masih kurang optimal seperti halnya inisiatif dan kreativitas kinerja pegawai masih belum optimal, penyusunan berkas-berkas yang masih tertunda dan hilangnya sejumlah laporan yang diakibatkan kurang optimalnya manajemen pengelolaan dan rasa tanggungjawab yang masih kurang optimal.

Pegawai yang melaksanakan kerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi meningkatnya prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai. Seperti yang dikatakan Veithzal rivai (2005:3009) bahwa “kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perubahan untuk mencapai tujuannya”.

Kurang optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan banyak faktor diantaranya motivasi, kompensasi, disiplin, komitmen, dan kompetensi. Di PPPPTK IPA masih adanya pegawai yang kurang inisiatif dan kreativitas, itu merupakan salah satu karakteristik kompetensi pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai karena pegawai PPPPTK IPA Bandung mempunyai peranan yang terkait dengan fungsi (1) penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (2) Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (3) Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (4) Evaluasi program dan Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (5) Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK IPA. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut tentu saja dibutuhkan kompetensi yang tinggi dari para pegawainya sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat memberikan pengaruh yang baik untuk berkembangnya suatu organisasi/lembaga. Seperti halnya yang dikatakan Spencer dan Spencer (1993:9) “*a competency is an underlying charecteristic of individual that is causually related to criterion-*

referenced effective and/or superior performance in a job or situation". Artinya bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Sama dengan yang dikatakan Wibowo (2007:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Adapun penelitian sebelumnya di tempat yang berbeda tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditemukan hasil hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Serta penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas dan ditemukan hasil yang positif dan signifikan. Berdasarkan hal-hal tersebut penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung"**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa mengatur dan mengelola organisasi dengan baik sehingga bisa berjalan secara efektif dan efisien.

Permasalahan yang terjadi adalah kinerja pegawai yang masih kurang optimal, hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kompetensi pegawai yang kurang, motivasi pegawai kurang, iklim kerja yang kurang

kondusif, kompensasi yang tidak sesuai, kemampuan kerja yang rendah, dan lain-lain.

Banyaknya persoalan yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dibatasi ruang lingkup kompetensi pegawai sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara spesifik penulis dapat mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah yang diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran umum kompetensi pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?
- b. Bagaimana gambaran umum kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?
- c. Bagaimana Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran umum Kompetensi Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung
- b. Untuk mengetahui gambaran umum Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung

D. Manfaat / Signifikansi Penelitian

1. Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam sistem kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Segi Operasional

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi

peningkatan kompetensi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 5032/UN40/HK/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2012” sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III menguraikan mengenai Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV menguraikan mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V menguraikan mengenai Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.

