

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber daya infrastruktur. Diantara kedua sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Penting untuk dicatat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset vital dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu keberhasilan tujuan organisasi.

Handoko (2014, hlm. 11) mengemukakan bahwa “Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuan”.

Dinas Pendidikan Kabupaten Garut adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat yang salah satu tugasnya adalah merumuskan kebijakan operasional di bidang pendidikan. Agar tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik tentunya perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Akan tetapi pada kenyataannya, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut saat ini belum dapat dikatakan optimal.

Secara garis besar, indikator kinerja menurut Gomes (2003, hlm. 142) terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, dan kualitas diri. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang penulis fokuskan pada pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, diperoleh data bahwa terdapat indikasi kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini bisa terlihat dari adanya masalah indikator kinerja pegawai yang belum sesuai dengan harapan organisasi, misalnya dari segi tanggung jawab, kualitas kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Dari pernyataan penulis di atas tentang masih adanya kinerja pegawai yang belum optimal, maka penulis sajikan data empirik sebagai berikut.

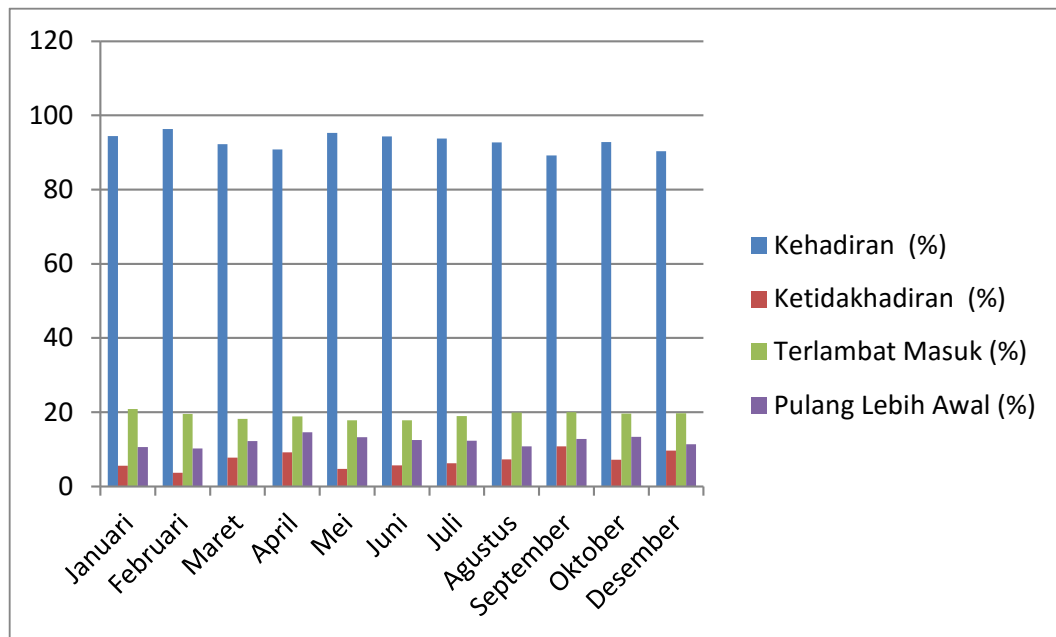
Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat
Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, Tahun 2017

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Lebih Awal (%)
Januari	94,5	5,6	20,8	10,7
Februari	96,3	3,7	19,6	10,3
Maret	92,3	7,7	18,2	12,2
April	90,8	9,2	18,9	14,6
Mei	95,2	4,8	17,9	13,2
Juni	94,3	5,7	17,8	12,5
Juli	93,7	6,3	18,9	12,3
Agustus	92,7	7,3	19,9	10,8
September	89,2	10,8	20	12,8
Oktober	92,8	7,2	19,6	13,4
Desember	90,4	9,7	19,8	11,4

Sumber: Bidang Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Garut

Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa masalah mengenai tanggung jawab pegawai terjadi pada pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. Menurut Gomes (2003, hlm. 142) tanggung jawab merupakan tingkat kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran. Namun pada kenyataannya, berdasarkan data yang penulis dapatkan di atas dapat diperoleh informasi bahwa terdapat pegawai yang tidak masuk kerja, datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan. Tentu dengan banyaknya indikasi tersebut, pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut kurang memiliki rasa tanggungjawab dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya, data rekapitulasi absensi pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut tahun 2017 dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat
Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, Tahun 2017

Berikutnya pada tabel 2 menunjukkan persentase capaian penilaian kerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja Pegawai Sekretariat
Dinas Pendidikan Kabupaten Garut

No.	Bagian Pekerjaan	Target Capaian Nilai	Capaian Nilai (%)		
			2015	2016	2017
1.	Bidang Umum	100	75,9	78,4	72,3
2.	Kepegawaian		82,4	85,9	84,2
3.	Keuangan & Aset		86,8	77,6	79,6
4.	Perencanaan		80,7	76,5	78,5
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja			81,5	79,6	78,7

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Garut

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa selain masalah tanggung jawab dalam pekerjaan, pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut pun dihadapkan pada masalah kualitas kerja. Kualitas kerja disini menurut Gomes (2003, hlm. 142) merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat

kesesuaian dan kesiapannya. Tetapi berdasarkan fakta yang ada, penyelesaian kerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut masih belum mencapai target nilai 100% dan belum dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang mampu untuk memanfaatkan waktu luang dengan baik dan lebih mementingkan kepentingan sendiri.

Selanjutnya dilihat dari pengetahuan tentang pekerjaan, dibawah ini terdapat gambaran kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan formal pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Pegawai Sekretariat
Dinas Pendidikan Kabupaten Garut

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SD	0
SMP/Sederajat	0
SMA/SMK/Sederajat	12
Diploma	2
S1	24
S2	4
S3	0
Jumlah	42

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Garut

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut mayoritas berlatarbelakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang. Meskipun pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut mayoritas sarjana, namun terdapat beberapa pegawai yang memiliki gelar kesarjanaan yang tidak linier dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Contohnya seperti lulusan dari fakultas olahraga bekerja sebagai pengadministrasian umum dan pengelola keuangan. Ada juga lulusan fakultas hukum bekerja sebagai pengadministrasian umum. Selain itu, lulusan dari fakultas tarbiyah dan keguruan bekerja sebagai

pengelola kepegawaian dan penyusun rencana kegiatan dan anggaran. Tentu saja hal tersebut menyebabkan terdapatnya kesenjangan atau ketidaksinkronan antara pendidikan dengan bidang pekerjaan yang mereka jalani.

Memperhatikan seluruh uraian di atas, terlihat bahwa pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut sedang dihadapkan pada permasalahan mengenai belum optimalnya kinerja pegawai. Belum optimalnya kinerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut sebagaimana ditunjukkan oleh fenomena-fenomena yang terjadi, diduga karena faktor kompetensi pegawai dan disiplin kerja. Pendapat penulis diperkuat oleh pernyataan Noel, dkk. (2017, hlm. 3529) bahwa *“to achieve good performance, employees need to have discipline and competence of employees”*. Yang artinya untuk mendapatkan kinerja yang baik, pegawai perlu memiliki kedisiplinan dan kompetensi pegawai itu sendiri.

Mengacu pada seluruh paparan di atas, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah kinerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah faktor kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, khususnya kinerja pegawai Sekretariat.

Menurut Setiyono (2017, hlm. 21) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu masalah kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif kompetensi pegawai dan disiplin kerja.

Melihat dari pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. Adapun permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
4. Adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?
6. Adakah pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan menganalisis:

1. Mendeskripsikan tingkat kompetensi pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut;
2. Mendeskripsikan tingkat disiplin kerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut;
3. Mendeskripsikan tingkat kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut;

4. Mendeskripsikan pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut;
5. Mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut;
6. Mendeskripsikan pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang ditimbulkan oleh pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi instansi dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.