

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu lembaga atau organisasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang berkompentensi, yang berkemampuan melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan secara bertanggungjawab dan layak.

Tidak semudah yang diucapkan, kemampuan dari seorang personel dalam bekerja bukanlah hal yang gampang untuk dibentuk, dibangun, diciptakan. Bahkan, sekalipun seseorang adalah lulusan S2 atau malah S3, dia tidak selalu mumpuni bekerja. Kesesuaian bidang kerja dengan keahlian akademiknya adalah faktor pertama yang menentukan, apakah seseorang dapat bekerja dengan baik. Artinya, seseorang lulusan administrasi negara tidak dapat bekerja dengan baik sebagai teknisi komputer (Sudarmanto, 2009:xi).

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan cara organisasi atau lembaga agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi atau lembaga, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi atau lembaga terpakai sesuai kebutuhan.

Selain keahlian dan waktu atau pengalaman, faktor penentu kemampuan seseorang adalah sikap mentalnya. Sikap mental selain terbentuk oleh

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja juga dipengaruhi oleh faktor tersebut. Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan dalam kerangka mendorong tujuan dari suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai sasaran yang diharapkan. Oleh karena itu, tantangan utama yang dihadapi sekarang ini dan masa mendatang adalah bagaimana mempersiapkan tenaga – tenaga pelaksana pembangunan yang berkualitas, bukan saja mampu dan terampil melakukan pekerjaan, tetapi yang juga mempunyai inovasi dan kreativitas tinggi serta mempunyai daya analisis dan pandangan jauh kedepan.

Pengembangan diri adalah kompetensi yang dengannya orang menunjukkan keinginan untuk tumbuh, belajar, dan berkembang terus – menerus. Keinginan untuk tumbuh dan berkembang yang mendorong seseorang untuk selalu belajar, selalu menambah pengetahuan dan selalu ingin lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Perkembangan dan keberhasilan pembangunan nasional terletak pada pada keberhasilan aparatur negara dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya. Hal yang utama dari segi kepegawaian, pemerintah memiliki peranan yang sangat penting dalam semua aktivitas dan fungsi pemerintahan yang menuntut reformasi yang bersih.

Pendapat lain berkaitan dengan kompetensi PNS adalah : kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. (Suprpto,2002).

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication, interpersonal relation*, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah: *electrical engineering, marketing research, inancial analysis, manpower planning*, dan lain-lain.

Sedangkan menurut (Banowati Talim 2003) kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan *soft skill, hard skill, social skill*, dan *mental skill*. *Hardskill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *softskill*

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; *social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM,; *mental skill* menunjukkan ketahanan mental SDM. Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola SDM berbasis kompetensi.

Merancang sumber daya yang diperlukan, baik sumberdaya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Perencanaan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang berada diluar kekuasaan organisasi atau lembaga. Namun tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi atau lembaga sendiri. Hal yang dapat menjawab kebutuhan lembaga atau masyarakat madani adalah pegawai yang mandiri dan profesional yang berorientasi pada kebutuhan lembaga atau masyarakatnya. Keahlian yang ditandai profesionalisme pegawai yang memperhatikan mutu, tidak akan ada lagi intervensi terhadap tugas-tugas utamanya yaitu pelayanan lembaga dan publik.

Menurut (Lyle Spencer and Signe Spencer, 1993) karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berperformansi superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Lembaga harus cepat tanggap terhadap berbagai perubahan yang cepat yang dihadapinya dalam bentuk kebijakan – kebijakan dan aksi-aksi yang tepat. Dalam mutu proses pelaksanaan kerja harus diarahkan kepada pencapaian mutu kinerja yang optimal.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Makna kompetensi sebagai *an underlying characteristic's* merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud, bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. *Causally related* artinya kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata *criterion-referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Lebih dalam ditegaskan oleh (Prayitno, 2002), bahwa standar kompetensi mencakup 3 hal, yaitu : (1) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit; (2) Pengetahuan, yakni fakta dan angka dibalik aspek teknis; (3) Sikap, yaitu kesan yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerja. Secara spesifik lebih lanjut dijelaskan bahwa : Kualifikasi PNS dapat ditinjau dari tiga unsur, yaitu : *Pertama*, Keahlian, yang dimaksud bahwa setiap PNS harus : a) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, b) Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, c) Memiliki wawasan yang luas, dan d) Beretika. *Kedua*, Kemampuan teknis, yaitu PNS antara lain harus

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

memahami tugas-tugas di bidangnya. *Ketiga*, Sifat-sifat personil yang baik, antara lain harus memiliki disiplin tinggi, jujur. Menaruh minat, terbuka, obyektif, pandai berkomunikasi, selalu siap dan terlatih.

Mutu proses pelaksanaan kerja merupakan suatu standar kerja bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Maka Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi atau lembaga. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi atau lembaga, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi atau lembaga.

Kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai).

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tingkat pendidikan dalam tubuh pegawai memang secara klasifikasi sudah terbentuk saat orang masuk ke dalam institusi tersebut. Semakin tinggi jabatan atau kedudukan seseorang, tanggung jawab atas pekerjaannya pun semakin besar. Beberapa studi menunjukkan masih rendahnya mutu kinerja lembaga tercermin dari mutu proses pelaksanaan kerja dasarnya yang belum optimal. Tenaga-tenaga yang terpilih diharapkan menjadi dinamisor pembangunan. Gerak dan laju pembangunan banyak ditentukan oleh jumlah, mutu, kemampuan dan kecocokan sarjana dan lulusan dunia pendidikan yang dihasilkan dengan kubutuhan nyata dalam masyarakat.

Dari pegawai yang mempunyai golongan II pun dapat dilihat bahwa tidak semua berlatar belakang pendidikan SLTA. Serta pegawai yang golongan III tidak semuanya juga dengan latar belakang sarjana. Terdapat juga pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA. Hal ini dapat dimungkinkan karena telah lulus ujian dinas atau sesuai peraturan kepegawaian baru yang menyatakan bahwa seseorang yang menjabat dapat dinaikkan pangkatnya dipercepat apabila telah memenuhi syarat tertentu. Hal ini menyebabkan hubungan yang semakin jauh antara staf dan pejabat.

Dalam penelitian dihasilkan bahwa pegawai yang berkinerja tinggi adalah lebih inovatif, dan kreatif dan mereka lebih terstimulasi oleh pekerjaan mereka dan bekerja keras, lebih loyal terhadap institusi, mencapai prestasi yang lebih besar dari pekerjaan mereka serta lebih berkemauan dalam mengambil resiko.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Peraturan kerja digunakan untuk menciptakan kondisi yang kondusif. Peraturan dibuat untuk membuat kelancaran pekerjaan, bagaimana agar suatu tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Kinerja seseorang ada kalanya mengalami peningkatan, dan ada kalanya mengalami suatu penurunan. Demikian pula dengan mutu kinerja pegawai, ada saatnya mengalami penurunan dan mengalami peningkatan. Namun demikian, harapan terciptanya kinerja harus diciptakan seiring dengan reformasi dalam tubuh pegawai sehingga terciptanya budaya mutu di setiap lembaga atau organisasi.

Kualitas dan kuantitas para tenaga-kerja juga harus disesuaikan dengan kebutuhan lembaga agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan juga efisien.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia atau pegawai yang kompeten. Dalam organisasi sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tingkah laku setiap orang yang baik, hubungan atau kerja sama yang baik setiap anggotanya, penataan susunan lembaga atau organisasi secara rapi, dan prosedur kerja dalam roda organisasi, sedangkan kompetensi pegawai adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Efektif mengandung pengertian bila suatu tujuan dapat dicapai dengan baik dan benar.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kinerja seorang pegawai pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai tersebut sesuai dengan yang diterapkan oleh lembaga.

Menurut (Maluyu S.P. Hasibuan , 2001 : 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan kemampuan & ketrampilan yang dimilikinya (*the right man on the right place*). Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan atau diselesaikan dengan baik, maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya.

Apabila dikaitkan dengan mutu kinerja pegawai, tentunya kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu lembaga atau organisasi akan menyangkut kinerja yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas demi kemajuan dan perkembangan lembaga atau organisasi.

Mutu kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen. Definisi lain yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

telah disepakati bersama. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep manajemen mutu dibangun berdasarkan konsep manajemen secara umum. Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi perencanaan, pelaksanaan, perbaikan dan tindak lanjut semua unsur organisasi baik internal maupun eksternal yang tercakup dalam dimensi material, metode, mesin, dana, manusia, lingkungan dan informasi untuk merealisasikan komitmen, kebijakan dan sasaran mutu yang telah ditetapkan dalam rangka memberikan kepuasan kepada pegawai untuk masa sekarang maupun dimasa depan. (Willy Susilo, 2003).

Selama ini LPMP Provinsi Kalimantan Tengah telah menjalankan sistem manajemen mutu standar internasional ISO 9001:2000, tetapi belum sepenuhnya menjalankan sistem tersebut secara 100 persen. Tetapi hal ini tidak mempengaruhi efektifitas dan mutu kinerja pegawai selama ini.

Hal yang mempengaruhi mutu kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah selama ini yaitu kompetensi dan pelaksanaan kerja terhadap pekerjaan. LPMP perlu tindakan pelaksanaan yang tetap untuk perbaikan dan peningkatan mutu karena merupakan kegiatan yang berkelanjutan yang harus dijalankan secara sistematis dengan menerapkan pendekatan manajemen. Sebelum bertindak, pertimbangkan tingkat kepentingan dari apa yang akan dilakukan.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kondisi yang tidak diinginkan biasanya adalah masalah, seperti pelaksanaan penempatan kerja pegawai. Mengenai kualitas atau mutu kerja, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

LPMP Provinsi Kalimantan Tengah sebagai lembaga penjaminan mutu di daerah harus menyesuaikan diri dengan tujuan kinerja dan mutu, ini merupakan tanggung jawab setiap orang. Setiap rangkaian kerja merupakan proses yang unik yang memberikan sumbangan pada hasil keluaran. Mutu ditetapkan untuk setiap rangkaian kerja didalam keseluruhan proses kerja.

Lembaga atau organisasi terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang harus dikelola dan dimanfaatkan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi atau lembaga. (Claman, 1998) dalam (Sudarmanto, 2009:5) mengatakan bahwa sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai komponen yang dapat dengan begitu saja diganti dengan komponen lain. Tuntutan kemampuan akan berbeda apabila yang disoroti adalah mutu kerja pegawai pada tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik, dan repetitif. Meskipun pada tingkat tertentu kemampuan intelektual tetap diperlukan.

Pemerintah telah mengamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 3 disebutkan, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Perlunya peningkatan kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah harus dilaksanakan dengan terencana, berkesinambungan dan berkelanjutan, sebab peningkatan mutu kinerja merupakan bagian terpenting untuk pengembangan ketenagaan dalam setiap bidang ilmu.

Dalam lingkungan organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peran baru yaitu: 1). Pendorong produktivitas; 2). Membuat perusahaan atau lembaga menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi; 3). Menghasilkan jasa pelanggan yang unggul; 4). Membangun komitmen karyawan; dan 5). Semakin pentingnya SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi (Dessler : 1999).

Beberapa kondisi yang menunjukkan masih rendahnya mutu kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah, sering terlambat masuk kantor, terlambat menyelesaikan pekerjaan, dan sering meniggalkan kantor disaat jam kerja. Jadi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan yang tepat sebagai dasar melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Pendidikan seorang pegawai juga dapat memperbaiki kualitasnya dalam menjalankan tugas. Menurut Hasibuan (2003:54) Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan akan lebih mudah baginya untuk melaksanakan fungsi-fungsinya di lembaga tersebut. Disamping itu, pengalaman dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengenyam pendidikan akan dijadikan dasar untuk melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia di lembaga atau organisasi pemerintahan di Indonesia diatur dalam Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan diejawantahkan dalam peraturan

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pemerintah PKDA I LAN (2003), sebagai berikut: Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian. Selain itu untuk menunjang upaya peningkatan kualitas kinerja dan profesionalisme aparatur khususnya para pimpinan organisasi pada semua tingkat, Badan Kepegawaian Negara telah mengeluarkan Keputusan No. 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural PNS.

Selama ini kebijakan dalam tubuh LPMP Provinsi Kalimantan Tengah melakukan sistem rotasi dan mutasi pegawai antar seksi, hal ini menyebabkan rendahnya mutu pekerjaan dan kinerja pegawai. Mutasi dan rotasi kerja pegawai antar seksi ini tidak efektif karena masa kerja para pegawai tidak berjalan lama (1-2 tahun) atau pergantian penempatan pegawai kurang dari 2 tahun sekali ini. Akibatnya mutu pekerjaan tidak sesuai hasil yang diharapkan dikarenakan kurangnya pengalaman dan ketrampilan pegawai dalam menguasai bidang pekerjaan lama dan yang baru. Fenomena ini menunjukkan semakin rendahnya mutu kinerja pegawai sehingga perlunya upaya peningkatan sumber daya manusia karena ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dalam penempatan SDM akan mengakibatkan rendahnya mutu kerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi mutu kinerja lembaga.

2. Identifikasi Masalah

Kondisi yang menunjukkan masih rendahnya mutu kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah, sering terlambat masuk kantor, terlambat

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kualitas dan kuantitas kerja, skill dan sering meninggalkan kantor disaat jam kerja. Jadi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan perlunya kompetensi yang tepat dan perlunya proses pelaksanaan kerja yang tepat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hal diatas, sehingga masih perlu mendapat perhatian dalam peningkatan mutu kinerja pegawai. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia, masih terbatasnya peningkatan ketrampilan, dan masih terbatasnya kesadaran pegawai untuk mendukung program kebijakan lembaga. Apabila pegawai berkompoten maka mutu kinerja akan meningkat. Maka untuk meningkatkan mutu kinerja harus melalui mutu proses pelaksanaan kerja yang baik dan terencana untuk proses perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “ Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan kerja dan Kinerja Pegawai di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah”

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dalam penelitian ini, berikut hal yang akan menjadi fokus penelitian, masalah kompetensi pegawai terhadap mutu proses pelaksanaan kerja, dan mutu kinerja pegawai. Hal ini akhirnya akan berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan mutu kinerja.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tinjauan sementara oleh peneliti, pengaruh kompetensi pegawai terhadap mutu proses pelaksanaan kerja dan mutu kinerja pegawai terdapat hasil kerja belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Pimpinan perlu mengkaji ulang penempatan kerja staf yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Pengkaitan mutu dengan kinerja lembaga atau organisasi yang tinggi. Perubahan terjadi di lingkungan organisasi atau lembaga dihubungkan oleh sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, sehingga menjadi kekuatan yang sangat besar dalam mengelola organisasi atau lembaga.

4. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada hubungan variabel kompetensi pegawai, mutu proses pelaksanaan kerja dan mutu kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi pegawai?
2. Bagaimana gambaran mutu proses pelaksanaan kerja?
3. Bagaimana gambaran mutu kinerja pegawai?
4. Apakah kompetensi pegawai mempengaruhi mutu proses pelaksanaan kerja?
5. Apakah mutu proses pelaksanaan kerja mempengaruhi mutu kinerja pegawai ?
6. Apakah kompetensi pegawai mempengaruhi mutu kinerja pegawai ?

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

7. Apakah kompetensi pegawai dan mutu proses pelaksanaan kerja mempengaruhi mutu kinerja pegawai ?

5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui mutu kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dengan kompetensi pegawai dan mutu proses pelaksanaan kerja pegawai dan mutu kinerja pegawai dengan penempatan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian tersebut diharapkan dapat diperoleh suatu rumusan yang tepat dalam manajemen mutu lembaga dan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan suatu rujukan baik secara konseptual maupun secara praktis bagi LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dalam pengambilan keputusan dan kebijakan pada proses pelaksanaan kerja.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang:

1. Mengetahui gambaran kompetensi pegawai.
2. Mengetahui gambaran mutu proses pelaksanaan kerja.
3. Mengetahui gambaran mutu kinerja pegawai.
4. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap mutu proses pelaksanaan kerja.
5. Mengetahui pengaruh mutu proses pelaksanaan kerja terhadap mutu kinerja.

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

6. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap mutu kinerja.
7. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan mutu proses pelaksanaan kerja terhadap mutu kinerja.

6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pengetahuan teoritis yang telah didapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi di dalam tubuh pegawai, terutama di bidang manajemen mutu dan manajemen sumber daya manusia tentang kompetensi pegawai dan mutu proses pelaksanaan kerja terhadap mutu kinerja pegawai.

2. Bagi staf atau pegawai

Dari hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut didalam pengambilan keputusan atau kebijakan untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai di waktu yang akan datang sehingga penjaminan mutu lembaga dapat memenuhi kebutuhan dan kemajuan dalam setiap aktivitas organisasi.

3. Bagi LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Sebagai evaluasi bagi pegawai untuk meningkatkan mutu kerja, kemampuan kerja dan kualitas kerja. Sebagai masukan bagi organisasi atau

Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

lembaga dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan meningkatkan kualitas organisasi atau lembaga.

4. Bagi Pihak Lain

Semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi, informasi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian sejenis yang lebih baik sehingga tercapainya mutu yang diharapkan masyarakat luas.



Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Loly Novitasari Sinta, 2012

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu