

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dan juga sebagai unsur utama dalam penggerak suatu organisasi. Hal ini juga berdasar pada enam unsur manajemen, yaitu unsur-unsur yang menunjang agar suatu organisasi berjalan efektif, yang menempatkan (*man*) manusia pada posisi pertama dibanding unsur yang lain, seperti *money* (uang), *machine* (mesin), *material* (peralatan), *method* (metode), dan *market* (pasar). Terdapatnya sumber daya manusia di sebuah organisasi yang merupakan sebagai wadah maupun sarana untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen, haruslah memiliki kemampuan yang mumpuni dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sesuai jabatan yang ia tempati.

Terdapatnya sumber daya manusia di sebuah organisasi yang merupakan sarana untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen, kompetensi yang dimiliki setiap individu tersebut haruslah menjadi fokus utama yang harus diperhatikan. Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja pegawai.

Dalam organisasi kinerja pegawai mengarah pada hasil dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang sudah menjadi tanggung

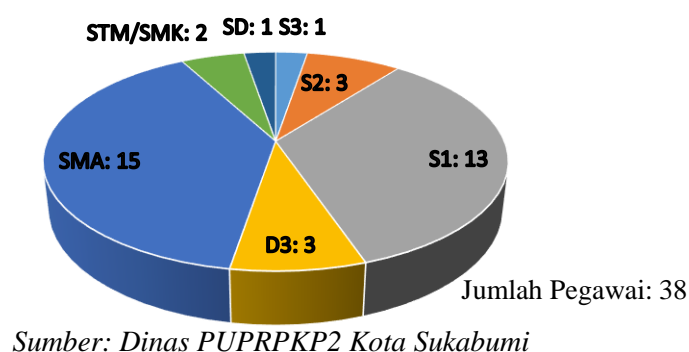
jawab. Peningkatan kinerja pegawai secara perseorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompeten. Sehingga Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai terutama kompetensi dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Salah satu organisasi pemerintah yang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menghasilkan kinerja yang baik yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi, atau disingkat Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi. Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan, kawasan pemukiman, dan pertanahan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Untuk bisa mewujudkan visi dari Dinas PUPRPKP2, yaitu “Terciptanya Penataan Ruang, Infrastruktur Bangunan Gedung, Sumber Daya Air, Perumahan dan Kawasan Pemukiman yang Layak dan Berkualitas”; tentunya perlu sumber daya manusia yang kompeten agar menghasilkan kinerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitas.

Kompetensi yang dimiliki pegawai di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi terbilang kurang baik. Merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Pasal 109 Ayat 1 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang berisi

bahwa kompetensi meliputi salah satunya kompetensi, yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan bekerja secara teknis. Jika dibandingkan dengan undang-undang tersebut, di Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi terdapat pegawai yang hanya lulusan SMA bahkan lulusan SD yang menempati posisi Pelaksana Sub Bagian Umum dan Keuangan. Berikut data mengenai jumlah pegawai sesuai latar belakang pendidikan.



**Gambar 1.1**  
**Diagram Latar Belakang Pendidikan Pegawai**

Berdasarkan data tersebut, terdapat 15 pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA dan 1 orang yang berlatar belakang pendidikannya SD. Sehingga masih adanya pegawai yang kompetensinya belum dikatakan baik. Pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti pada bagian Pelaksana Seksi Perumahan, Pelaksana Sub Bagian Umum dan Keuangan, dan lainnya, mereka jarang bahkan tidak pernah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang seharusnya rutin diikuti oleh Aparatur Sipil Negara. Berikut jumlah pegawai yang mengikuti diklat kurun waktu 2016-2017.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Beserta Jenisnya**

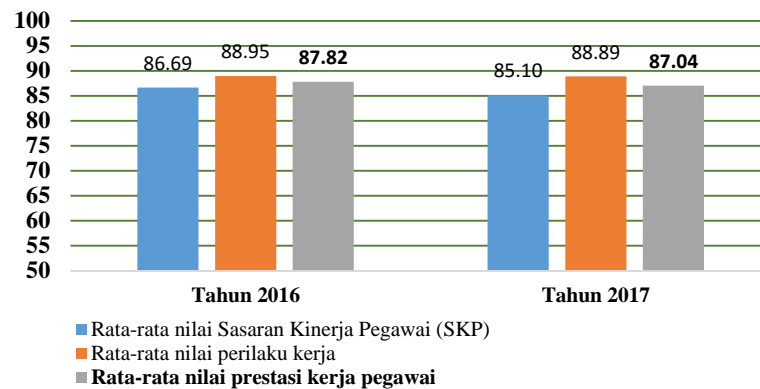
No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jenis Diklat
1	2016	1	Diklat struktural (pimpinan)
2	2017	2	Diklat struktural (pimpinan)

Sumber: Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi 2018

Berdasarkan data tersebut, selama kurun waktu 2016-2017 jumlah pegawai yang mengikuti diklat hanya sebanyak tiga orang. Hal ini tidak sesuai dengan aturan bahwa dalam setahun PNS harus mengikuti diklat baik itu diklat struktural, fungsional, dan teknis selama 20 jam per tahunnya, atau 5% dari jam kerjanya selama setahun.

Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan observasi dan wawancara di Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi. Dari tahap awal tersebut, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah, di antaranya sebagai berikut:

1. Tidak adanya kegiatan peningkatan kompetensi pelaksana pelayanan publik secara berkala. Hal ini terlihat dari terdapatnya pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan khusus sesuai bidang pekerjaannya, seperti pada bagian Pelaksana Seksi Perumahan, Pelaksana Seksi Perencanaan Sumber Daya Air, dan lain-lain, karena mereka hanya lulusan SMA, tetapi mereka tidak mengikuti kegiatan diklat untuk meningkatkan pengetahuan mereka, maupun melanjutkan pendidikan mereka sesuai bidang yang mereka emban.
2. Kualitas kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari data yang peneliti dapatkan dari Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi mengenai nilai prestasi kerja pegawai yang mengalami penurunan dari tahun 2016 ke tahun 2017.



Sumber: Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi

**Gambar 1.2**  
**Diagram Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi**

3. Produktivitas kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari bagian UPT Rusunawa yang memperoleh hasil penilaian 52,21 atau kategori C (kurang) dari Tim Evaluasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tingkat Kota Sukabumi Tahun 2017 dengan rincian penilaian sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tingkat Kota Sukabumi Tahun 2017 di UPT Rusunawa**

No.	Komponen Penilaian	Nilai Maks	Nilai 2017	Capaian (%)
1	Standar Pelayanan dan Maklumat Pelayanan	35.00	25.25	72.14
2	Survei Kepuasan Masyarakat	10.00	6.07	60.71
3	Pengelolaan Pengaduan	15.00	8.04	53.57
4	Sistem Informasi Pelayanan Publik	10.00	4.00	40.00
5	Inovasi	5.00	0.00	0.00
6	Sumber Daya Manusia	10.00	4.29	42.86
7	Sarana dan Prasarana Pelayanan	10.00	4.57	45.65
8	Produktivitas dalam pencapaian target pelayanan	5.00	0.00	0.00
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>52,21</b>	

Sumber: Bagian Organisasi Kantor Pemda Kota Sukabumi 2018

4. Kurang mahirnya pegawai dalam memanfaatkan fasilitas seperti komputer. Hal ini terlihat dari bagian Pelaksana pada Sub Bagian Umum dan Keuangan yang ketika diminta mengerjakan tugas bagiannya, sering meminta bantuan kepada pegawai lain untuk pengelolaan keuangan yang memerlukan aplikasi *microsoft excel* mengenai pengerjaan laporan program yang sedang berjalan.
5. Pengerjaan laporan tahunan tahun 2017 yang masih belum selesai, yang disebabkan karena data laporan dari semua subbagian belum seluruhnya lengkap. Hal tersebut menyebabkan peneliti tidak bisa memanfaatkan laporan tahun terakhir Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi sebagai sumber penelitian.

Dari beberapa fenomena yang peneliti dapatkan di tahap observasi dan wawancara tersebut, diduga fenomena-fenomena tersebut dikarenakan pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai, sehingga berpengaruh pada hasil kinerja yang kurang baik. Berdasarkan beberapa fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kota Sukabumi?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi.

2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kota Sukabumi.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan penelitian yang terdiri dari dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis. Adapun kegunaan dari dua aspek tersebut, peneliti uraikan sebagai berikut:

##### **1. Aspek Teoritis**

Kegunaan dari aspek teoritis di penelitian ini, diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai teori-teori yang diajarkan selama bangku perkuliahan dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

##### **2. Aspek Praktis**

Kegunaan dari aspek praktis di penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengalaman dengan mempraktekkan berbagai ilmu yang didapat selama bangku perkuliahan. Selain itu diharapkan juga dapat memberikan masukan untuk memecahkan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut.