

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi merupakan salah satu faktor penting, terutama secara kualitas yang dimiliki. Kualitas dari sumber daya manusia jika tidak memiliki kesesuaian dari tanggung jawab yang dibebankan akan tidak optimal dan berdampak pada terhambatnya tujuan dari organisasi tersebut. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam berorganisasi dapat dikatakan bahwa manusia (pegawai) adalah asset paling berharga yang berdampak kepada kesejahteraan organisasi secara langsung dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Standar pekerjaan yang diberikan pada setiap jabatan harus berdasarkan pada kualifikasi keterampilan dan pengetahuan individu yang sesuai, dapat diartikan sebagai kompetensi. Kompetensi memiliki peranan yang sangat penting karena kompetensi merupakan pengetahuan dasar untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Perkembangan kompetensi yang luas pada manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dengan dasar kompetensi ini dilakukan supaya dapat memberikan hasil yang baik dan tentu sesuai dengan tujuan serta sasaran organisasi pemerintahan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas dan mengambil keputusan sesuai kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, jika kompetensi yang dimiliki individu harus dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim yang ada pada organisasi pemerintahan tersebut.

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum memiliki pegawai dengan kompetensi yang memadai, hal ini dibuktikan dengan rendahnya

produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Dalam mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan maka diperlukan kompetensi yang sesuai pada bidang kerja oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja pegawai dapat meningkat dan lebih baik. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu termotivasi untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Serupa dengan apa yang seharusnya terjadi pada organisasi Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Pada dasarnya, Kota Tangerang Selatan itu sendiri merupakan kota hasil dari pemekaran salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Banten yaitu Kabupaten Tangerang. Maka segala urusan rumah tangga daerah dialihkan dan diurus oleh pemerintah kota yang baru. Hal ini tentu membutuhkan sumber daya manusia cukup banyak untuk mengurus dan mengisi posisi baru pada Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Selain jumlahnya yang cukup banyak tersebut hal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen yaitu kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diisi sehingga mampu menyelesaikan tugas dan dalam jangkauan kinerja yang baik.

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat dan kejelasan prosedur persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Namun, pada kenyataannya pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Sekretariat Daerah pada point target kinerja tahun 2019 yang menjelaskan sasaran strategis, indikator, dan target kinerja. Perjanjian kinerja ini menjadi acuan untuk satu tahun periode 2019.

Tabel 1. 1 Indikator Target Capaian Kinerja 2019

Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2019
Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah yang efektif	Persentase rancangan kebijakan daerah yang dihasilkan	100%
	Persentase implementasi kebijakan daerah	100%
Koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah yang efektif	Persentase jumlah OPD yang capaian realisasi fisik sama dengan atau 95%	75%

Sumber: LKIP 2019 Sekretariat Daerah

Pada target kinerja tahun 2019 Sekretariat Daerah mengusung target 100% dalam rancangan kebijakan daerah yang dihasilkan, begitu juga untuk implementasinya. Target persentase jumlah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang capaian realisasi fisik ditargetkan selesai 75%. Jika dilihat tentu sebuah target yang baik. Selanjutnya pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2020 Sekretariat Daerah pada target kinerja yang direncanakan mengalami penurunan daripada target kinerja tahun 2019.

Dalam point serupa yang tertuang pada target kinerja 2019 yaitu implementasi kebijakan, target kinerja tahun 2020 Sekretariat Daerah sebesar 20% dan pada kinerja perangkat daerah dengan realisasi fisik ditargetkan 20%. Jika dilihat dan dibandingkan pada tahun 2019, target kinerja pada tahun 2020 ini turun baik pada point implementasi kebijakan dan persentase realisasi fisik perangkat daerah. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan terkait penurunan target kinerja yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan karena sejatinya memberikan pelayanan kepada masyarakat harus semaksimal dan optimal mungkin dalam situasi apapun. Penurunan pada target kinerja ini dapat dipengaruhi olehh berbagai faktor, salah satunya adalah kompetensi pegawai yang tersedia.

Tabel 1. 2 Indikator Target Capaian Kinerja 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya efektifitas pelaksanaan kebijakan bidang pelayanan publik	Persentase perangkat daerah yang mengimplementasikan kebijakan bidang pelayanan publik	20%
2	Meningkatnya efektifitas kinerja perangkat daerah	Jumlah perangkat daerah yang memiliki nilai LAKIP BB	25 perangkat daerah
		Persentase perangkat daerah dengan realisasi fisik 100%	20%
3	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	3,4
4	Meningkatnya kepuasan pelayanan kesekretariatan daerah	Tingkat kepuasan penerima layanan sekretariat daerah	> 50%

Sumber: LKIP 2020 Sekretariat Daerah

Selain itu, pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat daerah tertulis point isu strategis atau permasalahan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah diantaranya kebijakan daerah, Akuntabilitas Kinerja, paradigma aparatur sebagai pelayan masyarakat dan kompetensi aparatur.

Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/Sederajat	100

DIII	16
Sarjana Satu (1)	159
Sarjana Dua (2)	3

Sumber: Sub-bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah pegawai yang pendidikan terakhir SMA/Sederajat cukup banyak dan hampir mendekati dengan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan Sarjana Satu (S1). Jika didasari atas tingkat pendidikan, maka dapat dikatakan jumlah pegawai yang belum berkompeten sebanyak 42% dan yang berkompeten berjumlah 58%. Hasil pra riset yang dilakukan pada tahun 2020 juga menunjukkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia yang ada masih tergolong rendah, yaitu terdapat pegawai yang tingkat pendidikannya masih sekolah menengah ataupun ketidaksesuaian dalam keahlian yang dibebankan.

Pada salah satu bagian di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan yaitu bagian pemerintahan yang memiliki tugas-tugas antara lain melakukan penyusunan, perumusan, dan evaluasi tentang kebijakan umum, menyelenggarakan koordinasi lintas sektoral, melakukan kerjasama daerah, dan menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. kemudian pada bagian pemerintahan tersebut memiliki sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan ilmu sosial dan ilmu politik berjumlah 6 pegawai, diantaranya 4 pegawai dengan latar belakang ilmu politik atau ilmu pemerintahan dan 2 pegawai dengan latar belakang ilmu sosiologi atau sosial. Dan juga pegawai dengan latar belakang pendidikan non ilmu sosial dan ilmu politik berjumlah 8 pegawai dengan berbagai latar belakang pendidikan seperti ekonomi, teknik komputer dan sarjana pendidikan. Kemudian terdapat 2 pegawai yang memiliki pendidikan sekolah menengah atas/ sederajat. Dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sebagai dasar acuan kompetensi dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, pada bagian

pemerintahan terdapat pegawai yang memiliki ketidaksesuaian tugas dengan latar belakang pendidikan yang menjadi dasar kompetensi yang dimiliki.

Kemudian jumlah pegawai negeri sipil yang lebih sedikit jika dibandingkan pegawai dengan perjanjian kontrak, hal tersebut dapat memberikan dampak dalam menyelesaikan pekerjaan pemerintah, sedangkan Kota Tangerang Selatan ini diharuskan untuk menyesuaikan perkembangan yang ada dalam urusan pelayanan publik.

Dengan adanya fenomena tersebut, maka memiliki keterkaitan latar belakang dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi kinerja pegawai berbasis sistem informasi manajemen belum terimplementasi dengan baik.
- b. Upaya-upaya peningkatan kompetensi pegawai belum tepat sasaran.
- c. Kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan masih rendah dan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari permasalahan dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Adapun, tujuan pada penelitian ini

yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentu dengan mengharapkan adanya manfaat yang diperoleh diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dalam penelitian ini adalah agar dapat menjadi tambahan referensi dalam pengembangan ilmu administrasi publik pada kajian manajemen sumber daya manusia khususnya pada teori kompetensi dan kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekretariat Daerah, memberikan masukan secara ilmiah kepada pimpinan dan pegawai mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan menjadi rekomendasi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.
- b. Bagi Akademisi, memberikan pemahaman dan wawasan tentang masalah yang diteliti kepada individu maupun lembaga yang akan mengadakan penelitian dengan topik yang sama.
- c. Bagi Penulis, sebagai sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan kepada praktek yang ada di Lapangan.

