

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu organisasi bermimpi menjadi yang terbaik. Dalam kaitannya dengan hal ini, beberapa tahun terakhir ini merebak satu pendekatan baru dalam menata kinerja manusia, yang disebut dengan kompetensi sumber daya manusia.

Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang

dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Berawal dari makna sumber daya manusia dalam sebuah institusi adalah manusia yang siap untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi, maka sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberhasilan institusi untuk mencapai tujuan, misi serta visinya. Guna mencapai efektivitas sumber daya manusia, maka manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dan ditingkatkan perannya, terutama dalam mencapai kinerja yang telah dirumuskan.¹

Sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah

¹ Ana Shofia Aryati, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi kasus Bappeda Kabupaten Malang)*,” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Prosiding Seminar Nasional AIMI, (27-28 Oktober 2017), h. 44

kelola. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.²

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.

Kompetensi oleh Spencer ialah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa terkandung didalamnya seperti: karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi ialah bagian

² Eddy Yunus, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, VOL. 16 NO. 3 (September 2012) Universitas Narotama, h. 372

dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerja. Hubungan kausal (causally related) yang berarti kompetensi dapat menyebabkan atau dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, dimana jika kompetensi seseorang tinggi maka kinerjanya tinggi pula, dan sebaliknya jika kompetensi rendah maka kinerjanya rendah. Kriteria (criterion referenced) biasanya dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik dan spesifikasi atau terstandar.³

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang dimana kantor dinas ini yang mengontrol berkaitan dengan Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan yang terdapat di wilayah Kabupaten Serang. Dinas Koperasi,

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,...h,10

Perindustrian dan Perdagangan Ini sering di sebut dengan singkatan DISKOPERINDAG KABUPATEN SERANG, dan terdapat beberapa bidang diantaranya bidang Industri, bidang Perdagangan, bidang Usaha Mikro dan bidang Koperasi.

Untuk itu peneliti meneliti kompetensi pegawai terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Selain itu, organisasi harus memperhatikan faktor komitmen pegawai, karena dengan komitmen yang baik, maka seorang pegawai akan mampu melakukan pekerjaan serta tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab serta berusaha melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Organisasi dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dalam kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain. Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu,

situasi, dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau organisasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah tersebut.

Pemberian kewenangan otonomi pada Kabupaten/Kota lebih dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga diharapkan akan lebih mengerti dan menangkap dengan cepat segala aspirasi masyarakat lokal serta tepat pula mengimplementasikannya dalam bentuk kebijakan atau program-program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Pemerintah Kabupaten Serang sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai.

Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya

peningkatan profesionalisme dan kesiapan pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat bahwa: Pengembangan pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan. Hal ini terlihat dari Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang, hanya 2 Orang perbidang yang mengikuti diklat Teknis sesuai dengan bidang tugasnya. Dan Penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya.

Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengetahui bentuk kompetensi pegawai yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasinya maka dibuatlah skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya sumber daya manusia sangatlah penting karena dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan rencana perusahaan, akan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, jika tidak memiliki sumber daya manusia handal akan mengakibatkan kemunduran atau kebangkrutan suatu perusahaan. Dimana jika perusahaan menggunakan konsep kompetensi sumber daya manusia

akan meningkatkan kinerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka untuk mempermudah penelitian ini, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik maka pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Instansi dapat memanfaatkan kemampuan yang ada dengan semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan.
3. Instansi menggunakan peluang yang ada, serta dapat mengidentifikasi masalah, menyeleksi serta mengimplementasikan dengan tepat.

C. Batasan Masalah

Berhubungan dengan terbatasnya waktu, biaya dan tenaga, maka tidak semua masalah diatas dibahas, penulis membatasi pada masalah “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan di atas, guna keperluan implementasi penelitian, maka secara operasional dapat diajukan rumusan masalah yaitu “Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang”

E. Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk menelaah Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang, sesuai apa yang terjadi di lapangan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

1. Bagi Instansi

Hasil Penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang, dalam melaksanakan kompetensi manajemen sumber daya manusia, dengan dilakukannya kompetensi manajemen sumber daya manusia merupakan upaya nyata dalam rangka meningkatkan mutu dan mendorong serta rangsangan bagi pegawai untuk dapat menjadi pegawai yang aktif, disiplin, teliti dan Cekatan sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

2. Bagi dunia Ilmu

Dapat berguna sebagai penambah referensi, yaitu untuk pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa jurusan Ekonomi

Syariah, dimana hasil penelitian yang penulis lakukan dapat dijadikan bahan pembandingan sehingga dapat membantu mahasiswa dalam membuat sebuah karya penelitian, dan umumnya bagi orang-orang yang kebetulan menyimak dan menelaah isi daripada hasil penulisan yang telah penulis lakukan semoga dapat menjadi masukan dan menjadi lebih baik lagi.

3. Bagi penulis

Penelitian yang dilakukan penulis tidak semata hanya untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi ini, tetapi lebih mengarah kepada penulis khususnya dan Mahasiswa umumnya untuk berani melakukan hal yang berguna dan bermanfaat bagi halayak orang.

G. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah industri sekarang ini ialah hal yang sangat mungkin atau mudah untuk membeli mesin dan peralatan seperti yang digunakan oleh perusahaan-

perusahaan besar di dunia. Akses pada mesin-mesin dan peralatan canggih bukan lagi menjadi faktor keunggulan, tetap kemampuan (kompetensi) untuk menggunakannya secara efektif yang merupakan keunggulan. Sebuah perusahaan yang kehilangan peralatannya tetapi tetap memiliki semua keahlian dan pengetahuan yang di miliki, maka karyawan atau pegawai dapat kembali kebisnisnya setiap saat. Tetapi sebuah perusahaan yang kehilangan semua orangnya walaupun tetap memiliki semua peralatannya, maka ia tidak pernah kembali.⁴

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif akan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ini salah satunya ialah kompetensi atau kemampuan yang di miliki oleh individu dimana kompetensi ini dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik.

⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...h,17

Pengertian kompetensi Bahwa kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu didasari oleh ciri dari pegawai tersebut, seperti motif, sifat atau watak, keterampilan, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan peran social, atau ilmu pengetahuannya, yang menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam bekerja.⁵

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku yang ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.⁶

⁵ Tjutju Yuniarsih, Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 21

⁶ Wibowo, *Menejemen Kinerja*, edisi ke 5 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007). h. 271-272

Secara umum kompetensi dapat dikelompokkan dalam enam kelompok kompetensi untuk mencapai kinerja tinggi baik teknisi, professional, tenaga penjual helping and human service, manajer, maupun pengusaha antara lain: kompetensi berprestasi dan tindakan, kompetensi melayani, kompetensi memimpin, kompetensi mengelola, kompetensi berfikir, kompetensi kepribadian yang efektif.⁷

Usaha peningkatan produktivitas kerja pegawai patut mendapatkan prioritas yang tinggi dari pihak perusahaan. Salah satu faktor yang mendukungnya adalah kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas perusahaan tersebut.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil

⁷ Tjutju Yuniarsih, Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...h,

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja. Penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Dapat kita telaah kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Dapat diketahui bahwa kinerja

⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h, 67

adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.⁹

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan dampak interpersonal.¹⁰

Keterkaitan atau hubungan antara kinerja dengan kompetensi sangatlah erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat (causally related). Oleh karena itu menurut Spencer, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya ada dsn kuat akurat, bahkan mereka (kariyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai

⁹ Wibowo, *Menejemen Kinerja*, edisi ke 5, ... h, 2

¹⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h, 10

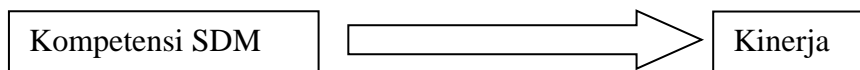
kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Serta kompetensi yang terdiri atas motif (motive), sifat (trait), konsep diri (self concept), keterampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge).¹¹

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi.

Uraian diatas dapat dijadikan dasar ditetapkannya sebuah hipotesis tentang pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Dari penjelasan tersebut berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini

¹¹ Moeheriono, *Pengukuran Kineja Berbasis Kompetensi*,...h,10

adalah adanya asumsi bahwa kompetensi memiliki pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian kerangka pemikiran.



H. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan melalui penelitian surver, merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyebaran kuisisioner yang diambil dari suatu sampel dalam populasi. Mengingat tujuan penelitian ini adalah mengukur dampak dari variable independen (kompetensi) terhadap variable dependen (kinerja pegawai), unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Serang, sasaran pengamatan difokuskan pada kompetensi dan kinerja pegawai

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini adalah suatu gambaran kecil (miniature) dari keseluruhan karya ilmiah atau skripsi ini, hal ini dimaksud untuk memberikan kemudahan baik bagi penulis dalam membuatnya dan juga memudahkan para pembaca mempelajarinya. Dalam sistematika pembahasan ini penulis membaginya kedalam lima bab, yaitu:

Bab I: dalam bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika pembahasan

Bab II : dalam bab ini akan menjelaskan tentang kajian teoritis yang memuat landasan teori yang akan dibahas dalam penelitian, penelitian terdahulu, hipotesa dan hubungan antara variable.

Bab III : dalam bab ini berisi tentang metode penelitian terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi

dan sampel, jenis metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta operasional variable penelitian.

Bab IV : dalam bab ini berisi tentang pembahasan umum objek penelitian analisis data dan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS.

Bab V : merupakan bab penutup yang mencakup kesimpulan berupa jawaban atau hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti selama penelitian dilakukan. Dan berisi saran yang sifatnya membangun sebagai solusi dalam permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya.