BAB 1
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakanng

Sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisoinal untuk mengelola orang secara afektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelolanya. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi pegawai, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dikutipoleh Sutrisno (2009:202) dalam Sandy (2013:18). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpinatau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilakuyang baik.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Robbin dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pernyataan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu". Schermerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Pengertian kinerja yang terakhir ini ternyata lebih luas dari pengertian-pengertian sebelumnya, dengan memberikan tolak ukur hasil kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan teori kinerja diatas maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Kantor Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso. Kecamatan merupakan sebuah pembagian administratif di bawah Daerah Tingkat II. Sebuah Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa Kelurahan dan Desa-Desa. Kecamatan Bondowoso adalah salah satu kecamatan dari 23 Kecamatan yang ada di Kabupaten Bondowoso.

Kecamatan Bondowoso, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Bondowoso yang mempunyai wilayah kerja di Kecamatan sebagai unsur pelaksana bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahaan di wilayah kecamatan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan Bupati dan tugas pemerintahan lainnya. Tugas pokok dan fungsi Kecamatan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bondowoso.

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan telah mengalami perubahan hal ini sangat mempengaruhi dan berimplikasi secara psikologis kepada personel, sehingga kinerja/penataan

administrasi dan pengelolaan manajemen pemerintahan secara komprehensif di tingkat Kecamatan dan Desa akan terpengaruh juga. Kecamatan secara hirarki merupakan bawahan Bupati sebagai perangkat daerah, maka Kecamatan bukan lagi sebagai wilayah Administrasi (sebagai Kepala Kantor) dan Camat bukan lagi sebagai Kepala Wilayah, sehingga tugas dan wewenangnya merupakan pendelegasian wewenang dari Bupati.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi kantor Kantor Kecamatan, maka Identifikasi, prosedur serta proses pelayanan yang diselenggarakan oleh Kantor Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1.1

Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai.

No	Penlaian Kinerja Pegawai Kecamatan Se Bondowoso	Hasil
1	Renstra	64,9 %
2	Renja	71,5 %
3	Iku	66,3 %
4	Lkip	69,1 %
5	Hasil laporan evaluasi internal	61,2 %

Sumber : Kantor Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso (2018).

Berdasarkan data Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso, dapat diketahui bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diselenggarakan oleh Kantor Kecamatan masih belum optimal, hal ini di perkuat dengan adanya realisasi kerja yang belum mencapai target waktu penyelesaian. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja pegawai ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam pelayan publik. Berdasarkan fenomena yang di dapat, maka peneliti mencoba memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan faktor-faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja, adapun faktor tersebut ialah kompetensi dan disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta teori dan didukung dengan data identifikasi permasalahan, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai agar efektifitas dalam meningkatkan mutu kerja melalui faktor kompetensi dan disiplin kerja

yang dapat terpenuhi dengan segera oleh Pegawai Kantor Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso mengenai pelayanan publik. Pertanyaan penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji pengaruh secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

2. Kegunaan Akademis.

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER