

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memajukan dan mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan berjalan lancar. Menurut Priansa (2016: 252) keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015: 20). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi haruslah baik, agar tujuan tersebut dapat tercapai. Hal itu bisa terlihat dari hasil capaian kinerja selama berada dalam organisasi.

Ada banyak cara yang bisa dilakukan terkait dengan meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya yaitu dengan menempatkan pegawai yang memang berkompeten dalam bidangnya atau dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Uha (2013: 235) dalam organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang terpenting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dan Primasari, 2015: 2).

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yaitu pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian Findarti (2016: 937-946) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya (Bangun, 2012: 200-201).

Selain itu kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Priansa (2016: 252) kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang berbunyi, "kompetensi kerja

adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 58 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka yang mana mempunyai tugas yaitu membantu Bupati melaksanakan, membina, mengoordinasikan, merumuskan dan menetapkan kebijakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penanaman modal, pelayanan perizinan/non perizinan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Beralamat di Jl. Pemuda Sungailiat, Bangka Kepulauan Bangka Belitung.

Jumlah sumber daya manusia yang ada di DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka yaitu ada 60 orang. Adapun pegawai negeri sipil berjumlah 41 orang dan 19 orang tenaga honorer Pemerintah Daerah. Berdasarkan pengamatan penulis, kinerja pegawainya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari program kegiatannya yaitu sebagai berikut:

Tabel I.1 Program Kegiatan DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

No.	Program Kegiatan	Realiasi (%)
1.	Program Administrasi Perkantoran	91.37
	- Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	96.61
	- Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sda dan Listrik	79.11
	- Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	36.73
	- Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional	95.65
	- Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	99.56
	- Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	99.77
	- Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi, Konsultasi dan Pembinaan Dalam Daerah	86.74
	- Kegiatan Penyediaan Jasa Operasional	82.98
2.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100.00
	- Kegiatan Pengadaan Khusus Hari-Hari Tertentu	100.00
3.	Program Pengembangan Sistem Pelaporan Kinerja dan Keuangan	90.00
	- Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	90.00
4.	Program Pengembangan kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil dan Menengah	88.91
	- Kegiatan Pembangunan Tempat Kuliner Di Belinyu	88.91
5.	Program Pengembangan Sistem Pendukung Bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah	97.84
	- Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	97.84
6.	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi	98.24
	- Kegiatan Pembinaan, Pengawasan, dan Penghargaan Koperasi Berprestasi	98.24
7.	Program Peningkatan Promosi dan Peluang Investasi	43.54
	- Kegiatan Penyusunan Profil Potensi dan Peluang Investasi	96.75
	- Kegiatan Pemeliharaan dan <i>Updating Database</i> Website BP2TPM	0.00
8.	Program Peningkatan dan Pengembangan Pelayanan Publik	88.95
	- Kegiatan Peningkatan Kegiatan Pemantauan, Pembinaan, dan Pengawasan Penanaman Modal	98.86
	- Kegiatan Pembinaan dan <i>Monitoring</i> Pelayanan Aplikasi PATEN Dikecamatan	96.04
	- Kegiatan Pemutihan Perizinan	59.26

Sumber: DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata program kegiatan pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka pada tahun 2017 belum mencapai target, hal ini terlihat dari belum optimalnya pegawai dalam melaksanakan program kegiatan. Dilihat dari data tersebut untuk program yang terendah yaitu program peningkatan promosi dan peluang investasi sebesar 43,54%. Salah satu dari indikator programnya yaitu kegiatan pemeliharaan dan *updating database* website BP2TM sebesar 0,00%, program tersebut tidak berjalan karena adanya permasalahan perpindahan data dari setda bagian pengolahan data elektronik ke KOMINFO sehingga menyebabkan program tersebut tidak berjalan yang menyebabkan dialihkannya ke program lain. Selain itu juga salah satu indikator dari program administrasi perkantoran yaitu kegiatan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor sebesar 36,73% karena program tersebut hanya memperbaiki peralatan dan perlengkapan kantor yang rusak. Indikator dari program peningkatan dan pengembangan pelayanan publik yaitu kegiatan pemutihan perizinan sebesar 59,26% karena yang mengajukan untuk kegiatan pemutihan hanya terbatas.

Program peningkatan disiplin aparatur mencapai 100% karena indikator kegiatannya yaitu hanya pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu. Program tersebut hanya dilihat dari pengadaan pakaian karena menggunakan anggaran dana dari Pemerintah Daerah sehingga hanya untuk baju dinas yang digunakan untuk menyeragamkan pakaian pegawai dan juga pengadaan tersebut tidak dilakukan setiap tahun sedangkan untuk absensi adalah kegiatan rutinitas sehari-hari tanpa mengeluarkan dana sehingga absensi tidak dimasukkan dalam program

peningkatan disiplin aparatur. Sedangkan jika dilihat dari absensi pegawai, kinerja pegawainya terlihat masih belum optimal. Berikut data yang penulis dapatkan:

Tabel I.2 Absensi PNS DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Mar-Des 2017

Bulan	Hari Kerja	Absensi (Orang)					Tidak Apel	
		Sakit	Izin	Alpa	Dinas Luar	Cuti	Pagi	Siang
Maret	26	9	14	-	19	3	7	9
April	23	9	15	-	22	4	10	5
Mei	24	3	13	-	15	2	16	4
Juni	20	1	3	-	5	3	-	-
Juli	26	9	20	-	14	10	8	7
Agustus	26	7	13	-	12	7	9	4
September	24	2	16	-	13	6	2	3
Oktober	26	2	13	-	17	3	3	2
November	26	7	18	-	23	4	16	10
Desember	23	4	6	-	11	2	-	-
Jumlah	244	53	131	-	151	44	71	44
Persentase		21,7	53,6	-	61,8	18,3	29,9	18,3

Sumber: DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.2 diatas bahwa tidak ada pegawai yang masuk tanpa keterangan atau alpa tapi jika dilihat dari pegawai yang sakit, izin, dinas luar, cuti serta tidak apel pagi maupun siang masih terlihat bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai 100% sedangkan untuk persentase absensi tertinggi ada pada dinas luar pegawai sebesar 61,8% dan pegawai yang izin yaitu 53,6% dari hal tersebut terlihat bahwa kinerja pegawainya belum sepenuhnya optimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai penulis menduga karena kurangnya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), berikut data yang penulis dapatkan:

Tabel I.3 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Bimbingan Teknis (Bimtek) yang diikuti oleh PNS DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

No.	Nama Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Tanggal Diklat	Jumlah Pegawai yang mengikuti
1.	Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Aset	23 Feb s/d 01 Mar	2
2.	Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Proyek	13 s/d 15 Mar	4
3.	Pendidikan dan Pelatihan Retribusi dan Pajak Daerah	03 s/d 08 Apr	1
4.	Bimbingan Teknis Evaluasi Jabatan	05 s/d 07 Apr	2
5.	Bimbingan Teknis Tata Naskah Dinas	03 s/d 09 Mei	1
Jumlah			10

Sumber: DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.3 diatas menunjukkan bahwa Diklat paling banyak diikuti oleh 4 orang pegawai dan paling sedikit diikuti oleh 1 orang. Serta dari wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Drs. Husaidi selaku sekretaris DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka pada bulan Januari 2018 bahwa tidak adanya program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dari instansi terhadap para pegawainya karena mereka hanya mengikuti diklat dari instansi lain, sedangkan untuk program tugas belajar ada 1 orang pegawai yang pernah mengikutinya tapi tidak sampai selesai.

Selain karena kurangnya pengembangan sumber daya manusia, penulis menduga bahwa kompetensi juga menjadi salah satu faktor belum optimalnya kinerja pegawai DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka. Berikut data yang penulis dapatkan dilihat dari tingkat pendidikan yang ditempuh oleh pegawai:

Tabel I.4 Klasifikasi PNS DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	S2	2	4,9
2.	S1	25	61,0
3.	DIII	4	9,8
4.	SLTA	10	24,4

Sumber: DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.4 diatas bahwa pegawai negeri sipil yang memiliki persentase tertinggi yaitu S1 sebesar 61%, sedangkan yang terendah yaitu S2 sebesar 4,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai berbeda-beda jika dilihat dari tingkat pendidikannya. Berikut data PNS berdasarkan pendidikan terakhir dan jurusan beserta jabatannya:

Tabel I.5 Data PNS DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

No.	Nama	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Jabatan
1.	Syafarudin, SE	S1	Manajemen	Kepala Dinas
2.	Drs. Husaidi	S1	Kurikulum dan Teknologi Pendidikan	Sekretaris
3.	H. Muhammad Iriadi, S.Ag	S1	Pendidikan Agama Islam	Kabid KUMKM
4.	Nurhayati, SE.M.Si	S2	Ilmu Pemerintahan	Kabid Penanaman Modal
5.	Heri Susanto, SE	S1	Manajemen	Kabid Pelayanan Perizinan
6.	Herliandy, SH	S1	Ilmu Hukum	Kabid Data dan Sistem Informasi
7.	Imelta Ultiyah, S.AP	S1	Administrasi Pemerintahan	Kasubbid Promosi dan Kerjasama Investasi
8.	Iskandar Ambang, SE	S1	Manajemen	Kasubbid Pengawasan Pelayanan Perizinan
9.	Marliana	SLTA	IPS	Kasi UMKM
10.	M. Syah, SH	S1	Hukum	Kasi Koperasi
11.	Anggraita Ningrum, SE	S1	Manajemen Pariwisata	Kasi Publikasi Informasi
12.	Yeyen Firdayanti, SE	S1	Manajemen	Kasubbag Keuangan
13.	Hermanto, S.Pd. Ing	S1	Bahasa Inggris	Kasi Pengembangan Potensi dan Peluang Investasi

14.	Zubaidah, SE	S1	Manajemen	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
15.	Yuniar, SE	S1	Manajemen	Kasi Pembiayaan dan Promosi UMKM
16.	Chairudin Achmad, SP	S1	-	Kasi Perizinan Usaha
17.	Mujiono, S.Kom	S1	Teknik Informatika	Kasi Sistem Informasi
18.	Rudi Arfianto, ST	S1	Teknik Informatika	Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan
19.	Farid Hajiry, S.IP	S1	Administrasi Negara	Kasi Survey dan Pengaduan
20.	Heri Budianto, SAP. MAP	S2	Manajemen Kebijakan Publik	Kasi Perizinan Umum
21.	Farianto, S.Kom	S1	Manajemen Informatika dan Komputer	Kasi Pengolahan Data dan Laporan
22.	Leli Hartati, SH	S1	Hukum Kenegaraan	Pelaksana
23.	Niken Nurul Annisa Muhammad, S.Ds	S1	Desain Interior	Pelaksana
24.	Monna Ishana, S.S	S1	Sastra Inggris	Pelaksana
25.	Irfandy Bastari, SH	S1	Ilmu Hukum	Pelaksana
26.	Laila Mariyana, SMHk	D3	SM Hukum	Pelaksana
27.	Zulvia, SAP	S1	Administrasi Pemerintahan	Pelaksana
28.	Rismayasari, SAP	S1	Ilmu Administrasi Negara	Pelaksana
29.	Menny Erfriyanti Herdanita, A.Md	D3	Administrasi	Pelaksana
30.	Putri Megie, A.Md	D3	Manajemen Informatika	Pelaksana
31.	Juanda	SLTA	IPS	Pelaksana
32.	Mulawarman, A.Md	D3	-	Pelaksana
33.	Lepti Gustati, SAP	S1	Administrasi Negara	Pelaksana
34.	Seniyati	SLTA	Tata Usaha	Pelaksana
35.	Zulpasa	SLTA	IPS	Pelaksana
36.	Anita	SLTA	Perkantoran	Pelaksana
37.	Rio Ananto	SLTA	IPS	Pelaksana
38.	Sumitra Sari	SLTA	Perkantoran	Pelaksana
39.	Elda Dasima	SLTA	IPS	Pelaksana
40.	Yusnaini	SLTA	Tata Kesekretariatan	Pelaksana
41.	Susan	SLTA	IPS	Pelaksana

Sumber: DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.5 diatas terlihat bahwa masih ada pegawai yang jabatannya belum sesuai dengan jurusannya sewaktu menempuh jenjang pendidikan. Seperti pegawai nomor 3 merupakan lulusan sarjana agama dengan jabatannya sebagai kepala bidang koperasi usaha mikro kecil menengah. Selain itu juga pegawai nomor 6 merupakan lulusan sarjana hukum dengan jabatannya sebagai kepala bidang data dan sistem informasi, untuk lulusan sarjana hukum tersebut secara umum seharusnya lebih ke dosen, hakim, jaksa, notaris dan masih banyak lagi lainnya (<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c11795/lapangan-pekerjaan-bidang-hukum>) sedangkan jabatan kabid tersebut seharusnya lebih ke lulusan sarjana sistem informasi (<http://www.kampuscenter.com/prospek-kerja-lulusan-sistem-informasi/>), dari data pegawai tersebut terlihat masih terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban.

Berdasarkan hal tersebut menurut pengamatan penulis bahwa penempatan pegawainya masih belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Serta dari wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Drs. Husaidi selaku sekretaris DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka bahwa apabila ada mutasi pegawai dari instansi lain dan belum mengerti bagaimana melakukan tugasnya, maka akan dibantu oleh pegawai yang lebih tahu. Melihat hal tersebut penulis menduga bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena pegawai belum menguasai pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang dengan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang ada maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini agar tidak terlalu luas dan lebih fokus yaitu sebagai berikut:

1. Objek penelitian dilakukan pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka.
2. Subjek yang diteliti hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka.
3. Untuk variabel yang diteliti hanya terkait dengan Pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas. Tujuan penulis melakukan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran mengenai pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi serta dapat dijadikan bacaan dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi DINPMP2KUKM Kabupaten Bangka agar kedepannya lebih baik lagi terutama dalam hal kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistematika penulisan diharapkan dapat mempermudah serta memberikan gambaran mengenai usulan penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori-teori yang melandasi atau mendukung variabel yang diteliti. Seperti teori-teori tentang kinerja pegawai, teori pengembangan sumber daya manusia, teori tentang kompetensi serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain gambaran umum tentang objek penelitian, penyajian data serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara meyeluruh dari hasil pembahasan dan saran-saran mengenai langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk kemajuan organisasi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**