

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting jika dihubungkan dengan perkembangan yang terjadi secara global dan penuh akan persaingan-persaingan yang kompetitif antara instansi atau organisasi. Salah satu cara yang dilakukan instansi atau organisasi untuk menyikapi persaingan yang terjadi yaitu dengan mengembangkan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki secara maksimal. Setiap instansi atau organisasi dalam mengerjakan program yang diberikan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam instansi atau organisasi, dan merupakan modal dasar untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya (Paramitadewi, 2017).

Kinerja berasal dari istilah *performance*. Ada pula yang memberi istilah *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki arti yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi atau organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi serta kinerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja instansi atau organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dibutuhkan agar pegawai dapat bekerja dengan baik ialah dibutuhkannya kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, sehingga masing-masing pegawai berharap dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai (Priansa, 2016: 252).

Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pencapaian kinerja instansi atau organisasi yang optimal. Instansi atau organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi instansi atau organisasi tersebut. Kompetensi dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) menyangkut kewenangan setiap

pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung system kerja yang ada dalam instansi atau organisasi dalam menghadapi perubahan. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat (Listio, 2010) mengatakan bahwa, kompetensi terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, dan kompetensi spriritual. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang terpenting.

Menurut PERMENDAGRI No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan oleh suatu jabatan/unit perusahaan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Manuaba (2011: 383) Beban Kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka merupakan salah satu sub kompartemen strategis TNI yang melaksanakan tugas megakkan kedaulatan Negara dan keutuhan wilayah darat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia di wilayah daratan dari berbagai ancaman. Dalam melaksanakan tugasnya TNI-AD menyelenggarakan berbagai fungsi termasuk fungsi komando kewilayahan dan fungsi Binpers khususnya sejarah pembentukan Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka dalam melestarikan nilai-nilai tradisi dan semangat juang.

Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka saat ini berjumlah 328 personel yang berada di Kota Pangkalpinang dan di seluruh Kabupaten yang ada di Bangka .

Berdasarkan dari hasil data yang didapat, jumlah personel yang bekerja menjadi Aparatur Negara di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka adalah sebanyak 30 (tiga puluh) personel yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir rata-rata Sekolah Menengah Atas (SMA), Pangkat dan jabatan yang berbeda-beda setiap personel. Di KODIM ini mempunyai perbedaan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana pegawai atau yang menjadi aparatur di KODIM disebut dengan personel sedangkan ASN disebut dengan pegawai. Jumlah personel berdasarkan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 28 (dua puluh delapan) personel, sedangkan tingkat pendidikan Strata-2 (S2)

sebanyak 2 (dua) personel. Dimana personel KODIM memiliki pangkat yang berbeda-beda sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap personel setelah dinyatakan lulus sebagai TNI dan menempati jabatan sesuai dengan pendidikan yang telah mereka lakukan tersebut.

Tabel I.1 Data Laporan Hasil Penilaian Kinerja (Kodim) 0413/Bangka

NO	UNIT KERJA	KATEGORI KINERJA	
		2017	2018
1	Es. Pimpinan	Baik	Baik
2	Es. Pemb. Pimpinan	Baik	Baik
3	SI INTEL (Seksi Intelijen)	Cukup	Cukup
4	SI OPS (Seksi Operasional)	Cukup	Cukup
5	SI PERS (Seksi Personel)	Cukup	Cukup
6	SI LOG (Seksi Logistik)	Cukup	Cukup
7	SI TER (Seksi Teritorial)	Cukup	Cukup

Sumber : SI PERS KODIM 0413/BANGKA 2019

Keterangan nilai kinerja : Amat Baik (A) : >85% , Baik (B) : >80% - 85%,
Cukup (C) : 70% - 80%, Kurang (D) : 60% - 70%

Berdasarkan tabel 1. 1 diatas, dapat diketahui bahwa rekapitulasi laporan penilaian kinerja unit kerja pada tahun 2017 dan tahun 2018 Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka ini terlihat belum optimalnya personel atau pegawai dalam melaksanakan program kegiatan setiap unit kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja setiap unit kerja masih dikategorikan cukup sesuai dengan kriteria nilai kerja sebesar 70% - 80% sedangkan target kategori kinerja yang harus dicapai adalah A sebesar 100% adalah yang ditetapkan oleh Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka. Dari hasil kinerja personel tersebut dapat dijelaskan bahwa kategori penilaian mengenai kinerja setiap unit kerja mempunyai target yang harus dicapai setiap unit kerja.

Tabel I. 2 Data Rekapitulasi Kompetensi Individu Personel (Kodim) 0413/Bangka

NO	NAMA	TOTAL NILAI	RATA-RATA	KATEGORI
1	Personel 1	205,00	66,13	CUKUP
2	Personel 2	213,00	68,71	CUKUP
3	Personel 3	221,00	71,29	CUKUP
4	Personel 4	210,00	67,74	CUKUP
5	Personel 5	220,00	70,97	CUKUP
6	Personel 6	208,00	67,10	CUKUP
7	Personel 7	221,00	71,29	CUKUP
8	Personel 8	209,00	67,42	CUKUP
9	Personel 9	221,00	71,29	CUKUP
10	Personel 10	209,00	67,42	CUKUP
11	Personel 11	220,00	70,97	CUKUP
12	Personel 12	208,00	67,10	CUKUP
13	Personel 13	219,00	70,65	CUKUP
14	Personel 14	208,00	67,10	CUKUP
15	Personel 15	218,00	70,32	CUKUP
16	Personel 16	221,00	71,29	CUKUP
17	Personel 17	218,00	70,32	CUKUP
18	Personel 18	207,00	66,77	CUKUP
19	Personel 19	219,00	70,65	CUKUP
20	Personel 20	208,00	67,10	CUKUP
21	Personel 21	218,00	70,32	CUKUP
22	Personel 22	221,00	71,29	CUKUP
23	Personel 23	218,00	70,32	CUKUP
24	Personel 24	219,00	70,65	CUKUP
25	Personel 25	208,00	67,10	CUKUP
26	Personel 26	217,00	70,00	CUKUP
27	Personel 27	214,00	69,03	CUKUP
28	Personel 28	212,00	68,39	CUKUP
29	Personel 29	220,00	70,97	CUKUP
30	Personel 30	217,00	70,00	CUKUP

Sumber : SI PERS KODIM 0413/BANGKA 2019

Berdasarkan tabel 1. 2 diatas, menjelaskan bahwa Data Rekapitulasi Kompetensi Individu Personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/BANGKA tahun 2019 tergolong kategori cukup. Kompetensi individu pada Kodim mempunyai tiga tipe karakteristik kompetensi yang diperlukan dalam penilaian untuk pencapaian kinerja yaitu, pengetahuan, keahlian/keterampilan, dan perilaku. Dari masing-masing tipe karakteristik tersebut mempunyai indikator yang berbeda-beda, seperti pengetahuan mempunyai lima indikator, keahlian/keterampilan mempunyai lima indikator dan perilaku mempunyai tujuh indikator dalam penilaian kinerja.

Setiap individu mempunyai laporan hasil penilaian kompetensi masing-masing yang di nilai dari setiap individu adalah semua yang menjadi indikator dari kompetensi. Melihat dari kondisi laporan kompetensi diatas, di duga bahwa rendahnya kompetensi yang dimiliki personel tersebut disebabkan dari beberapa faktor sesuai dengan indikator, hal ini tentunya akan menghambat jalannya kinerja organisasi atau instansi dikarenakan personel atau pegawai belum mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yaitu adalah kondisi kerja dan uraian tugasnya yang harus dapat terselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditanggung atau dibebankan oleh seseorang pegawai, unit instansi, atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja.

Tabel I. 3 Data Rekapitulasi Beban Kerja setiap Unit Kerja di (Kodim) 0413/Bangka

NO	UNIT KERJA	PERS NYATA	TOTAL BEBAN KERJA	WAKTU NORMATIF	WAKTU TIDAK EFEKTIF	WAKTU KERJA EFEKTIF	INDEKS BEBAN KERJA (IBK)	FORMASI PERS	REKOMENDASI
1	Es. Pimpinan	3	6894,30	2046,8	409,36	1637,44	140,35%	4	Sangat Tinggi
2	Es. Pemb. Pimpinan	3	6886,09	2046,8	409,36	1637,44	140,18%	4	Sangat Tinggi
3	Siintel (Seksi Intelejen)	8	18387,22	2046,8	409,36	1637,44	140,37%	11	Sangat Tinggi
4	Siops (Seksi Operasional)	5	11615,73	2046,8	409,36	1637,44	141,88%	7	Sangat Tinggi
5	Sipers (Seksi Personel)	10	23017,63	2046,8	409,36	1637,44	140,57%	14	Sangat Tinggi
6	Silog (Seksi Logistik)	7	16085,28	2046,8	409,36	1637,44	140,33%	10	Sangat Tinggi
7	Siter (Seksi Teritorial)	9	20680,68	2046,8	409,36	1637,44	140,33%	13	Sangat Tinggi

Sumber : SI PERS KODIM 0413/BANGKA 2019

Berdasarkan tabel I. 3 diatas, menjelaskan bahwa Data Rekapitulasi Beban Kerja setiap Unit Kerja di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/BANGKA tahun 2018 memiliki beban kerja yang sangat tinggi, mengenai beban kerja pada setiap unit kerja tidak sesuai dengan standar indeks beban kerja yang berlaku di KODIM. Dapat dilihat dari data bahwa terdapat kolom tabel “Pers Nyata” dan kolom tabel “Formasi Pers” dimana pada kolom “Pers Nyata” adalah personel nyata yang ada di dalam standar indeks beban kerja sedangkan “Formasi Pers” adalah jumlah dan susunan kerja personel yang ada pada KODIM 0413/BANGKA dalam artian bahwa satu unit kerja terdapat beberapa jumlah tugas yang tidak sesuai dengan jumlah personel.

Pada unit kerja Es. Pimpinan terdapat tiga personel dan mempunyai empat tugas, unit kerja Es. Pemb. Pimpinan terdapat tiga personel dan mempunyai empat tugas, unit kerja Siintel terdapat delapan personel dan mempunyai sebelas tugas, unit kerja Siops terdapat lima personel dan mempunyai tujuh tugas, unit kerja Sipers terdapat sepuluh personel dan empat belas tugas, unit kerja Silog terdapat tujuh personel dan mempunyai sepuluh tugas, unit kerja Siter terdapat Sembilan personel dan mempunyai tiga belas tugas, jadi setiap unit mempunyai tugas yang tidak sesuai dengan jumlah personel.

Pada kolom “Rekomendasi” menjelaskan bahwa hasilnya adalah sangat tinggi dimana kategori sangat tinggi pada kolom ini artinya pada data beban kerja secara keseluruhan pada setiap unit kerja yang ada di KODIM

mempunyai beban kerja yang tinggi. Hasil data tersebut terlihat bahwa setiap unit mengerjakan atau mengemban tugas melebihi standar indeks beban kerja yang ada di KODIM 0413/BANGKA.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, diduga terjadinya permasalahan kinerja pada Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/BANGKA yang disebabkan oleh faktor kompetensi dan beban kerja maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personel di Komando Distrik Militer (Kodim) 0413/Bangka Kota Pangkalpinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi, beban kerja, dan kinerja personel di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja personel di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka?
4. Apakah kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja personel di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka. Dalam rangka untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas maka peneliti memberikan batasan masalah yang meliputi pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja personel di Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang pengaruh kompetensi, beban kerja dan kinerja personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja secara simultan terhadap kinerja personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjabaran diatas manfaat yang diharapkan peneliti melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik berupa konsep-konsep dan teori yang mendorong Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berfokus pada kompetensi dan beban kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu masukan penerapan berupa informasi untuk meningkatkan kompetensi dan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka.

3. Manfaat Kebijakan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai personel Komando Distrik Militer (KODIM) 0413/Bangka dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang masalah dan uraian-uraian pembahasan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diambil yaitu teori tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja. Terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan beban kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas dan terikat serta memberikan sasaran-sasaran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.