**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sebuah instansi tidak lepas dari peran sumber daya manusia, maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Semua sistem pekerjaan akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusia dikelolah dengan baik pula, karena setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian ekstra, selain itu sumber daya manusia adalah *partner* kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya dengan mengefisisensikan dan mengefektifkan sumber daya yang dimiliki. Oleh sebab itu perusahaan hendaknya berusaha mengembangkan kompetensi sumber daya manusia disetiap aktivitas operasional untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran kegiatan operasional instansi. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja sebuah organisasi.

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di syaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Spencer dan Spencer dalam Widodo (2007:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berprilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Sedangkan menurut Boulder dalam Fahmi (2016:52), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaanya. Dari pengertian para ahli dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik.

Dari pengertian-pengertian di atas maka sebuah instansi harus memperhatikan faktor tersebut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:156), produktifitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Disisi lain, Anaroga dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:157), menjelaskan bahwa produkivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah tingkat sumber daya manusia dalam menunjang kelangsungan dan kelancaran instansi sehingga dapat membantu pencapaian tujuan instansi.

Begitu juga dengan Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I yang merupakan salah satu unit kerja yang potensial pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Departemen Pekerjaan Umum dalam menjalankan program pemerintah dalam pembangunan sektor unggulan untuk membangun dan memperbaiki dalam pengelolahan sumber daya air bendungan, selokan air, sumur, perbatasan sungai, pembuatan jalan dan sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan seluruh masyarakat dalam pemanfaatan air yang ada pada daerah-daerah dimana mereka tinggal. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standard ketentuan yang telah ditetapkan.

Penulis selaku mahasiswa magang pada kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi I mengamati bahwa kompetensi yang ada di instansi tersebut mengacu dalam indikator kompetensi menurut Komariyah dkk (2016:145), yaitu pengetahuan, keahlian dan perilaku yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Namun pengetahuan dari pegawai maupun honorer dalam menangani program proyek pembangunan masih kurang dalam menggunakan aplikasi komputer seperti ms.excel, ms.word dan photoshop yang digunakan untuk mendesain gambar dan aplikasi desain grafis lainnya karena kurangnya pengetahuan dan keahlian dari pegawai-pegawai yang ada sehingga banyak hambatan yang terjadi dalam menjalankan pekerjaan, serta kurangnya sikap konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai adalah satu dukungan dalam sistem kerja pada instansi berdasarkan individu maupun tim. Peningkatan produktivitas kerja pegawai secara perorangan akan mendorong proses kerja pegawai secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang didalamnya yaitu kualitas, kuantitas dan disiplin kerja dari pegawai. Namun penulis melihat pegawai tidak menggunakan waktu kerja dengan baik sehingga memakan waktu yang lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan berhubung banyak paket pekerjaan yang harus diselesaikan adapun hasil pekerjaan pegawai tidak mencapai ketentuan yang ditetapkan karena melakukan pekerjaan dengan santai dan tidak berkonsentrasi pada satu pekerjaan atau sering mengganti-ganti pekerjaan serta tidak dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga pekerjaan lainnya yang dapat diselesaikan namun harus memakan waktu karena sering terjadi kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, karena penilaian kerja pegawai untuk menghasilkan pekerjaan secara produktivitas dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan *(knowledge)* yang menunjukkan pengetahuan dari seseorang yang dituangkannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang yang diigelutinya, keahlian *(skill)* yaitu menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya secara maksimal, dan sikap *(attitude)* menunjukkan pola tingkah laku seseorang dalam lingkup kerja instansi. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui dan dikembangkan agar pegawai dapat bekerja secara produktif yang menunjukkan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan dan kualitas kerja dari pegawai yang dihasilkan dengan optimal serta disiplin kerja dalam ketepatan waktu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan pada instansi Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang “**Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I**“

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul tentang kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I, sebagai berikut :

1. Pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam bidang administrasi tidak sesuai dengan penempatan tugasnya.
2. Teknisi kurang memiliki keahlian dalam menggunakan aplikasi computer seperti ms.word, ms.excel, photoshop, dan desain garfis.
3. Tidak memiliki kemauan untuk mencari tahu hal yang menjadi hambatan dalam menggunakan aplikasi komputer.
4. Hasil pekerjaan tidak mencapai ketentuan yang ditetapkan karena terhambat dengan kurangnya pengetahuan dalam menggunakan aplikasi-aplikasi yang ada pada komputer.
5. Seringkali tidak menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.
6. Tidak menggunakan waktu kerja dengan baik.
	1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai pada kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi I Manado ?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi I Manado ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi I Manado ? “
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I Manado.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I Manado.
	1. **Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini penulis mengharapkan beberapa manfaat antara lain yaitu sebegai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan manajemen sumber daya mausia dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yangberkaitan dengan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai.

1. Bagi Penulis
* Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan dan mengembangkan pola berpikir dalam bidang kompetensi dan produktivitats kerja pegawai.
* Untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menjalankan tugas akhir di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.
1. Bagi Politeknik

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi dan perbandingan antara teori-teori dengan kondisi nyata yang ada dalam dunia kerja khususnya padapenelitian mengenai pentingnya kompetensi terhadap peningkatan produktivitas kerja, penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa.