

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan di Indonesia ini, pengembangan kompetensi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dalam rangka implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negeri). Pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah dan juga dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan pegawai negeri dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi bagi komunitas PNS (Pegawai Negeri Sipil). Belanja pegawai adalah semua pengeluaran negara yang digunakan untuk membiayai kompensasi dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada pegawai pemerintah pusat, pensiunan, anggota Tentara Nasional Indonesia Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan pejabat negara, baik yang bertugas di dalam negeri maupun di luar negeri, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, kecuali pekerjaan yang berkaitan dengan pembentukan modal. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global

yang pasti akan semakin ketat. Artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja.

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen 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. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. 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. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan ataupun dengan kemampuan pegawai dalam mengelola Aplikasi Komputer.

Mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) meraih keunggulan kompetitif serta menghadapi globalisasi. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang

dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja

Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Becker, Huselid dan Ulrich, *dalam* Yuniarshi dan Suwanto (2008:22), menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (ketrampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi. Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui

bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi individu tersebut. Menurut Mathis dan Jackson *dalam* Priansa (2014:269), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan ketrampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari proses kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Misalnya mengelola aplikasi komputer. Aplikasi yang dimaksud adalah *Microsoft Office*. *Microsoft office* adalah kumpulan aplikasi perangkat lunak kantor yang berguna untuk menyelesaikan tugas sesuai jenis aplikasi masing-masing yang bertujuan untuk memudahkan sesuatu pekerjaan.

Seperti pada Kejaksaan Negeri Bitung instansi yang bergerak di bidang jasa penegak hukum/lembaga penegak hukum yang bertempat di Jl. Walanda Maramis pusat kota Bitung, dengan jumlah pegawai 30 orang. Berdasarkan pengamatan selama kurang lebih 4 bulan, bahwa di Kejaksaaan Negeri Bitung banyak pekerjaan kantor yang di lakukan dengan menggunakan aplikasi komputer. Namun di Kejaksaan Negeri Bitung masih banyak pegawai kurang mampu dalam mengelola

aplikasi komputer tersebut, baik dari segi pengetahuan, keahlian, ataupun sikap. Adapun beberapa indikasi masalah yang terjadi dari pengamatan peneliti seperti, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sedikit, kualitas pekerjaan tidak baik, kurangnya kemandirian dalam mengerjakan pekerjaan, tidak ada inisiatif dalam menerima tanggung jawab dalam pekerjaan, kurangnya adaptabilitas untuk mengubah kondisi yang ada, kurangnya kerjasama dengan orang lain. Sehingga pekerjaan yang ada dapat terhambat dan menghambat proses kerja lainnya.

Tabel 1
Data Pegawai Tingkat Pendidikan yang ada di
Kejaksaan Negeri Bitung

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	S3	1 Orang
2.	S2	2 Orang
3.	S1	16 Orang
4.	SMA	11 Orang
Total		30 Orang

Sumber : Kejaksaan Negeri Bitung, Tahun (2017)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Kejaksaan Negeri Bitung sebagian besar berada ditingkat pendidikan S1, dari data tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa rata-rata kompetensi pegawai, memiliki ketrampilan yang memadai. Tetapi hal tersebut bertentangan dengan pengamatan peneliti, misalnya dari hasil pengamatan selama 4 bulan, pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam mengelola aplikasi komputer redah, seperti tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri, kurang pengetahuan dasar dalam mengelola aplikasi komputer, sehingga dalam menyelesaikan tugas selalu terlambat, dari

beberapa masalah tersebut di atas dapat menunjukan kinerja pegawai belum maksimal. Berdasarkan uraian di atas peneliti menentukan obyek penelitian pada instansi pemerintah Kejaksaan Negeri Bitung, yakni instansi penegak hukum, berdasarkan pada beberapa karakteristik seperti pengetahuan, keahlian dan sikap, ketiga karakteristik tersebut membentuk suatu kompetensi. Sehingga dengan adanya pengetahuan, keahlian, dan sikap maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Bitung.

Dalam kaitannya dengan uraian yang sudah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengelolah Aplikasi Komputer Pada Kejasaan Negeri Bitung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan pegawai dalam mengelolah aplikasi komputer tergolong rendah.
2. Kurangnya ketrampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi komputer.
3. Pekerjaan pegawai yang menggunakan aplikasi komputer sering terhambat.
4. Kurangnya sikap motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan aplikasi komputer.
5. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.
6. Kualitas pekerjaan tidak baik.
7. Kurangnya kemandirian dalam mengerjakan pekerjaan.

8. Tidak ada inisiatif dalam menerima tanggung jawab dalam pekerjaan.
9. Kurangnya adaptabilitas untuk mengubah kondisi yang ada.
10. Kurangnya kerjasama dengan orang lain.

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai yang diteliti pada Kejaksaan Negeri Bitung, dibatasi kompetensi dalam mengelola aplikasi komputer.
2. Aplikasi komputer yang digunakan adalah *Microsoft Office* dan yang sering dipakai dalam perkantoran yaitu: *Microsoft Word*, *Microsoft Excel*, dan *Microsoft Power Point*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan di sampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi pada Kejaksaan Negeri Bitung ?
2. Bagaimana kinerja pada Kejaksaan Negeri Bitung ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola aplikasi komputer pada Kejaksaan Negeri Bitung ?

1.5 Tujuan dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi pada Kejaksaan Negeri Bitung.
2. Untuk mengetahui kinerja pada Kejaksaan Negeri Bitung.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola aplikasi komputer pada Kejaksaan Negeri Bitung.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ini dicapai, maka manfaat yang diharapkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti adalah sebagai referensi untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dalam mengelola aplikasi komputer terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Bitung.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini, diharapkan akan memberikan masukan/evaluasi kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara akademis, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi insan akademis/pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau sebagai referensi mengenai kompetensi pegawai dalam pengelola aplikasi komputer terhadap kinerja pada di Kejaksaan Negeri Bitung.