

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur penting, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuanbaik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga karena SDM memiliki potensi dalam dirinya yang menjadi kekuatan sehingga menjadi modal dasar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sunyoto, 2016). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi agar pekerjaan dapat sejalan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia

dapat diartikan sebagai pegawai yang berperan aktif sebagai perencana, pelaku, penentu dan pengendali dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2018:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tersebut bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai melalui upaya para pelaku instansi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, digaji berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, yang mempersatukan bangsa dan negara serta didukung oleh pemerintah dalam mencapai tujuan nasional.

Hubungan ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, apabila dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Kasmir, 2017:180) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian harus dipenuhi, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerjanya baik atau sebaliknya. Bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kemampuan

seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pencapaian kinerja dalam suatu organisasi pemerintahan berkaitan dengan beberapa hal atau dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi. Menurut (Busro, 2018) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi pegawai merupakan hal yang penting untuk menunjang Kinerja Pegawai, hal tersebut disebabkan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai bagai dua sisi yang tidak bisa dipisahkan. Selain itu juga, pimpinan organisasi di pemerintahan memerlukan adanya Budaya Organisasi yang kuat dan dipahami secara mendalam agar diterapkan dan diperjuangkan oleh pegawai untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi dan Budaya Organisasi. Menurut (Fahmi, 2017) menyatakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan dan akan menjadikan kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai suatu instansi pemerintahan kabupaten yang berhubungan langsung dalam meningkatkan pendidikan yang ada di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Yang dikepalai oleh Drs.H.Topan Indra Fauzi,M.M,M.Pd.dan memiliki 61 pegawai PNS. Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu terwujudnya layanan pendidikan di Kabupaten Ogan Komering Ulu secara optimal untuk membentuk insan didik yang cerdas seutuhnya. Serta misi 5k yaitu meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan, meningkatkan keterjangkauan layanan pendidikan, meningkatkan kualitas/mutu dan relevansi layanan pendidikan, meningkatkan kesetaraan dalam memperoleh layanan pendidikan serta meningkatkan kepastian/keterjaminan memperoleh layanan pendidikan. Di instansi inilah para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui wawancara oleh penulis di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu bahwa terdapat permasalahan pada indikator hasil kerja yang belum terealisasi sesuai dengan target yang ditentukan. Adapun capaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatkan Layanan Pendidikan	5. Angka Partisipan Sekolah (APS) <ul style="list-style-type: none"> ▪ PAUD ▪ SD ▪ SMP 6. Angka Partisipan Kasar (APK) <ul style="list-style-type: none"> ▪ PAUD ▪ SD ▪ SMP 7. Angka Partisipan Murni (APM) <ul style="list-style-type: none"> ▪ PAUD ▪ SD ▪ SMP 4. Angka Melek Huruf (AMH)	64% 96% 74% 64% 110,8% 97,5% 64% 96% 71% 95%	62% 99,85 95,54 62% 110,4% 91,48% 62% 98,79% 79,50% 93,5%	96.8% 100% 100% 96,8% 99,9% 98,9% 96,8% 100% 100% 95%
2	Meningkatkan Mutu Pendidikan	2. Angka Lulusan <ul style="list-style-type: none"> ▪ SD ▪ SMP 2. Angka Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) 3. Angka Harapan Lama Sekolah (HLS) 4. Nilai Rata-Rata Ujian Nasional	100% 100% 9,1 th 13 th 	100% 100% 8,85 th 12,9 th 	100% 100% 97,85% 99%

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SD ▪ SMP 	-	-	-
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SD ▪ SMP 	-	-	-
	5. Presentase Sekolah Terakreditasi	100%	99%	99%
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SD ▪ SMP 	100%	99%	99%
	6. Presentase Guru Layak Kualifikasi /Kompetensi	90%	90%	100%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu (2024)

Setiap tahun, instansi pemerintah wajib membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). LKJIP merupakan laporan tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai oleh APBN/APBD. Pada tabel capaian kinerja diketahui bahwa Angka Partisipan Sekolah (APS) PAUD yang telah terealisasi sebesar 62% dari target yang telah ditetapkan yakni 64%. Sisanya pada SD dan SMP telah dilaksanakan sesuai sasaran mencapai 100%. Kemudian Angka Partisipan Kasar (APK) semuanya belum terealisasi sesuai dengan target yakni pada bagian PAUD dari target 64% yang terealisasi hanya 62%, SD dari target 110,8% yang terealisasi hanya 110,4% sedangkan SMP target 97,5% yang terealisasi hanya 91,48%.

Selanjutnya pada Angka Partisipan Murni (APM) hanya PAUD saja yang belum mencapai target yakni 62% dari 64%. Sisanya SD dan SMP sudah terealisasi dengan baik yakni 98,79% dari 96% dan 79,50% dari 71%. Sementara itu, Angka Melek Huruf (AMH) yang terealisasi tidak mencapai target 93,5% dari target yang telah ditetapkan yaitu 95%.

Pada kolom indikator kinerja angka lulusan SD dan SMP sudah mencapai 100% dari target yang telah ditetapkan. Pada Angka Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) hanya mencapai 8,85 tahun dari target yang telah ditetapkan yaitu 9,1 tahun. Pada Angka Harapan Lama Sekolah (HLS), Persentase Sekolah Terakreditasi baik SD maupun SMP hanya tercapai 99% dari target yang telah ditetapkan. Sementara itu, Persentase Guru Layak Kualifikasi/Kompetensi sudah mencapai target yang telah di tentukan yakni 90% dari 90%.

Dapat disimpulkan masih banyaknya target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan yakni 100%, dikarenakan belum optimalnya hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang belum mencapai target pekerjaan, masih adanya pegawai yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama sesuai dengan indikator orientasi tim pada Budaya Organisasi. Hal ini dapat berdampak pada Kinerja Pegawai dimana pegawai akan kesulitan menyelesaikan tugas secara efisien, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Permasalahan selanjutnya yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenaikompetensiyang terdapat di indikator kemampuan. Dimana dahulu Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu rutin memberikan program pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada pegawainya demi meningkatkan Kinerja Pegawainya. Hanya saja beberapa tahun belakangan ini sudah jarang terjadi. Seperti yang diketahui ada 24 pegawai yang telah berusia di atas 50 tahun. Dimana pada usia tersebut kemampuan fisik dan keterampilan teknis tidak lagi seupdate pegawai yang lebih muda. Daya ingat dan kemampuan belajar

pegawai pun cenderung menurun. Hal ini mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyerap informasi baru, beradaptasi dengan perubahan baik dari segi teknologi, pengetahuan dan metode kerja baru.

Kurangnya pembaharuan pengetahuan dan keterampilan, pegawai akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini menyebabkan mereka tertinggal dan kesulitan mengikuti perkembangan terbaru di bidang pendidikan. Dengan tidak optimalnya pelatihan yang diberikan membuat kemampuan PNS tersebut untuk mengembangkan Kompetensinya terbatas, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka dalam pelayanan publik.

Berikut ini adalah tabel usia pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu:

Tabel 1. 2
Usia Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu

No .	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 30 Tahun	1	1.64%
2.	31 Tahun - 39 Tahun	11	18.03%
3.	40 Tahun - 49 Tahun	25	40.98%
4.	>50 Tahun	24	39.34%
Total		61	100%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu (2024)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui wawancara oleh penulis di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu terdapat permasalahan mengenai Budaya Organisasi pada indikator kesadaran diri. Di mana Budaya Organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu belum berjalan dengan baik, masih adanya sebagian pegawai yang belum mencerminkan perilaku Budaya Organisasi pemerintahan seperti menerapkan budaya senyum, sapa, salam dalam melakukan pelayanan. Bersikap acuh kepada masyarakat

(pelanggan) yang sedang berkepentingan, dimana masyarakat diharuskan menunggu tanpa kepastian karena pegawainya sedang tidak berada di kantor.

Terdapat sebagian pegawai yang tidak menaati aturan dimana ada beberapa pegawai yang keluar kantor disaat jam kerja untuk memenuhi kepentingan pribadinya. Sehingga hal ini sudah membudaya bagi sebagian pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tindakan kurangnya kesadaran diri ini dapat mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Seharusnya pegawai memiliki kesadaran diri dalam mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi agar dapat menciptakan hasil kerja yang baik pada saat bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial?
- b. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial?
- c. Apakah ada pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu Secara Simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu Secara Simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, acuan, serta informasi mengenai hal yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas

Diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan penyempurnaan tentang Kompetensi dan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pemahaman mendalam berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komerling Ulu.

3) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penelitian dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan secara teoritis yang didapatkan selama proses studi maupun bersumber dari literatur-literatur yang relevan dengan penerapannya dalam praktik.