

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

PNS merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai tugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan daerah. Peran PNS dalam melaksanakan sebuah tugas negara merupakan hal yang penting dalam mengembangkan tenaga kerja yang trampil. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, bahwa PNS merupakan seseorang yang diangkat oleh seorang pejabat yang manatelah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta diberikan tugas dalam jabatan negeri, dan di berikan gaji yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi penghambat bagi berlangsungnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan tantangan terbesar bagi seorang pimpinan. Dimana seorang pimpinan juga harus memikirkan kualitas dari seorang sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi haruslah dapat memperhatikan keadaan sumber daya manusia dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Karena tanpa adanya sumber daya manusia dalam organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan berkembang. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan sebuah kinerja yang dilakukan oleh sumber

daya manusia. Kinerja itu sendiri menurut Mangkunegara (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini bahwa pengukuran kinerja itu bisa dilihat dari kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja organisasi bisa dicapai dengan baik apabila elemen yang ada atau sumber daya yang ada dapat melaksanakan pekerjaannya secara tim. Selain itu, kompetensi yang baik yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi faktor pendukung dalam mencapai tujuan. Pengetahuan dari seorang sumber daya manusia sangatlah penting bagi seorang sumber daya manusia untuk mendukung dalam melakukan pekerjaannya agar lebih cepat dan efisien sehingga kinerja yang dihasilkan itu lebih maksimal. Karena kinerja sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan, maka harus kita dukung upaya-upaya apa saja yang dapat menciptakan adanya sumber daya manusia agar lebih kompeten dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penentu bagi berhasil tidaknya suatu organisasi dapat berkembang untuk maju. Jadi, kinerja sumber daya manusia itu adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang sumber daya manusia dalam melakukan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2007). Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila seorang sumber daya manusia melakukan pekerjaannya tepat waktu atau sebelum waktu yang telah ditentukan dapat terselesaikan. Untuk itu, seorang sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi harus diapresiasi. Selain itu, kinerja sumber daya

manusia sangat berpengaruh terhadap kelancaran organisasi. Jika kinerja yang dihasilkan menurun, maka dampaknya pada organisasi itu sendiri yang lama kelamaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Sjafriz Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (2006) yaitu faktor ekstrinsik dan faktor Intrinsik. Dan faktor-faktor tersebut meliputi :

- 1) Faktor personal, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh sumber daya manusia.
- 2) Faktor kepemimpinan, yang meliputi kualitas dari manajer dan tim leader dalam memberikan dukungan, semangat dan arahan yang baik bagi sumber daya manusia.
- 3) Faktor tim, yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang terjadi dengan sesama rekan kerja dalam satu tim. Selain itu, saling memberikan kepercayaan antar anggota agar terjalin hubungan yang sangat erat antar anggota.
- 4) Faktor sistem, yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, yang meliputi tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.

Hasil studi Warongan (2015) bahwa kinerja sumber daya manusia di pengaruhi oleh kompetensi artinya bahwa kinerja sumber daya manusia itu baik jika seorang sumber daya manusia mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan

ketrampilan yang lebih yang dapat menunjang pekerjaannya. Kompetensi itu sendiri perilaku seorang sumber daya manusia yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan target yang ingin dicapainya. Kompetensi juga di picu oleh budaya berbagi pengetahuan. Artinya dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan seorang sumber daya manusia juga bisa dipicu oleh rekan kerja dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi tolok ukur sendiri bahwa kompetensi bisa didapat melalui budaya berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan bisa dikatakan baik apabila elemen yang ada dalam organisasi mampu menjaga komunikasi yang baik dan mampu saling tukar pikiran yang menyangkut kepentingan organisasi. Sen Wu et al (2012) mengatakan bahwa Berbagi Pengetahuan merupakan faktor pemicu seorang sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya karena adanya pengetahuan baru , pandangan baru sehingga dapat memicu menciptakan produk dan layanan yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Hal ini seperti dikatakan oleh Wang dan Wang (2012) semakin tinggi berbagi pengetahuan maka semakin baik kinerja sumber daya manusia.

Hal lain bahwa kompetensi bisa dibentuk melalui kualitas pelatihan. Pengetahuan, Kemampuan serta ketrampilan dibentuk melalui kualitas pelatihan. Tanpa adanya kualitas pelatihan yang diberikan kepada seorang sumber daya manusia, maka pengetahuan, kemampuan serta ketrampilan tidak akan bisa berkembang dalam memajukan tujuan organisasi. Kualitas Pelatihan seperti yang dikatakan Marihot (2007) bahwa kualitas pelatihan merupakan baik buruknya upaya perencanaan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan

keampilan, pengetahuan, dan kemampuan dari seorang sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan sebuah organisasi juga akan mudah jika pegawai telah memiliki kriteria untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kualitas Pelatihan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan hasil studi Mangkuprawira (2002) kualitas pelatihan dapat dikatakan sebagai tingkat baik buruknya proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian agar sumber daya manusia lebih trampil dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sehingga kualitas pelatihan sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada di organisasi.

Hasil studi yang dilakukan oleh Li Wu et al (2012) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Jadi apabila berbagi pengetahuan yang terjalin antar sumber daya manusia itu dapat terjalin baik. Maka kinerja sumber daya manusia juga akan mengalami peningkatan dan dikatakan bahwa berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Namun penelitian lain yang bertolakan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sen Wu et al (2012) yang mengatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Adanya riset gap yaitu antara berbagi pengetahuan dengan kinerja sumber daya manusia, maka dari itu dimasukkanlah variabel kompetensi Sebagai variabel intervening. Karena variabel kompetensi ini tujuannya untuk menjembatani

adanya pernyataan yang mengatakan tidak berpengaruh antara berbagai pengetahuan terhadap kinerja sumber daya manusia dan ada yang menyatakan berpengaruh. Maka dari itu, peneliti mencari titik temu atas perbedaan tersebut. Dengan memasukkan kompetensi sebagai variabel intervening dan fungsinya untuk memperkuat hubungan atas pernyataan tersebut.

Fenomena yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak menunjukkan adanya fenomena yang menarik. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa jumlah keluhan masyarakat terhadap kinerja sumber daya manusia diakibatkan oleh sumber daya manusia yang kurang kompeten. Hal ini bisa dilihat dari masih banyaknya sumber daya manusia yang diangkat PNS namun dengan pendidikan akhir SMA atau SMK bahwasanya sekarang yang harus diangkat PNS adalah seseorang yang telah menempuh pendidikan minimal S1, kecepatan pelayanan kepada masyarakat yang seharusnya pelayanan untuk membuat surat bisa selesai dalam waktu 4 jam namun hal ini selesai sampai 1 hari, dan kurangnya fasilitas yang memadai yang dilihat dari keluhan masyarakat pada kotak saran yang tersedia.

Tabel 1.1
Jumlah keluhan pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian
Kabupaten Demak
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah keluhan pencari kerja	Prosentase
2015	1.988	-
2016	2.147	8%
2017	2.539	10%

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian tahun 2015-2017

Dari tabel No 1.1 menunjukkan bahwa jumlah keluhan pencari kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak mengalami kenaikan. Hal ini bisa dilihat bahwa pada tahun 2015 jumlah pencari kerja sebanyak 1.988, tahun 2016 jumlah pencari kerja sebanyak 2.147 mengalami kenaikan sebesar 8%. Dan pada tahun 2017 jumlah pencari kerja sebanyak 2.539 mengalami kenaikan sebesar 10%. Dengan adanya kenaikan jumlah keluhan pencari kerja diakibatkan oleh adanya kinerja sumber daya manusia yang kurang kompeten karena bisa dilihat dari masih banyaknya pegawai yang diangkat PNS namun dengan pendidikan akhir SMA atau SMK bahwasanya sekarang yang harus diangkat PNS adalah seseorang yang telah menempuh pendidikan minimal S1, kecepatan pelayanan kepada masyarakat yang seharusnya pelayanan untuk membuat surat bisa selesai dalam waktu 4 jam namun hal ini selesai sampai 1

hari, dan kurangnya fasilitas yang memadai yang dilihat dari keluhan masyarakat pada kotak saran yang tersedia.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, bahwa fenomena yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak memiliki kinerja sumber daya manusia yang tidak optimal. Maka rumusan masalah studi pada penelitian ini adalah “ *Bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis pada kompetensi melalui berbagi pengetahuan dan kualitas pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak* “. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak.
2. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kompetensi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak.
3. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak.
4. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap kompetensi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak.
5. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak.

6. Bagaimana model peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis pada kualitas pelatihan, berbagi pengetahuan dan kompetensi.

1.3.Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan kualitas pelatihan, berbagi pengetahuan dan kompetensiterhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Menyusun model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis pada kualitas pelatihan, berbagi pengetahuan dan kompetensi.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pengetahuan informasi ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis pada kompetensi, berbagi pengetahuan, dan kualitas pelatihan.

Manfaat Praktis

Menjadi sumber informasi dan referensi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia.