

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, keselamatan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan.

Saat ini organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga perlu memperhatikan kinerja terutama individu-individu yang ada di dalamnya. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus

selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum yang menjadi kewenangan Dinas pada Bidang Perdagangan, Industri dan Pengelolaan Pasar. Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan karakteristik, sikap dan perilaku dari orang-orang yang menghasilkan output kerja yang unggul. Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu yang digunakan saat melakukan rekrutmen ataupun saat melakukan seleksi untuk promosi jabatan. Kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan karyawan. Berdasarkan kompetensi yang ada pada karyawan tersebut, perusahaan akan mengetahui bagaimana seseorang

bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan perilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, serta mengendalikan diri saat menghadapi masalah atau tekanan. Berdasarkan survei awal pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, para pegawai Dinas dapat dikatakan sudah berkompeten karena tingkat pendidikan tinggi dan pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi bidang masing-masing. Rata-rata pegawai sudah bisa memanfaatkan teknologi dalam bekerja. Dengan motivasi dan pengetahuan yang tinggi, pegawai Dinas seharusnya dapat bekerja maksimal dalam memberikan pelayanan. Namun terdapat masalah dalam hal kinerja karena masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaan meskipun pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik.

Komunikasi merupakan suatu proses individu dalam menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikannya kepada orang lain, kelompok, organisasi dan masyarakat. Peranan komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia terutama dalam berorganisasi. Komunikasi dalam sudut pandang perusahaan sebagai suatu kesatuan sosial yang terdiri dari orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya setiap pegawai Dinas sudah menerapkan komunikasi yang baik, komunikasi antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan yang terjalin pada Dinas sudah berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun masih terdapat beberapa masalah karena pegawai sering menyepelekan perintah atasan dengan menunda pekerjaan, banyak

pekerjaan yang terbengkalai dan akhirnya menyebabkan terhambatnya kinerja Dinas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

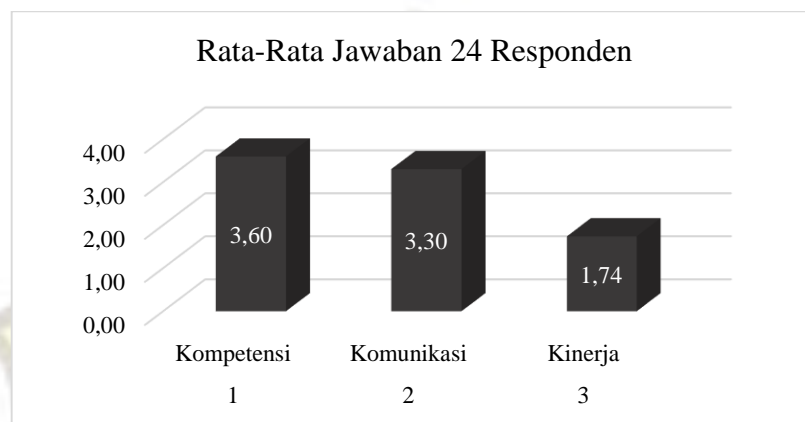
Berkaitan dengan pentingnya kompetensi pegawai untuk menilai kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, Dinas harus memberikan arahan dengan mengomunikasikan perintah dengan baik kepada pegawainya. Dengan didukung oleh kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas, maka kinerja pegawai akan meningkat dan Dinas dapat mencapai target rencana kerja yang ditetapkan oleh Kepala Dinas.

Tabel 1.1
Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
1	Meningkatkan jumlah industri yang menerapkan teknologi tepat guna	IKM	274 IKM	243 IKM
2	Pertumbuhan industri kecil	%	2418 unit	2241 unit
3	Pertumbuhan industri menengah	%	470 unit	456 unit
4	Peningkatan rekomendasi perizinan yang dikeluarkan	%	2982 rekomendasi	2806 rekomendasi
5	Peningkatan nilai ekspor	%	USD 829.955.835,97	USD 1.336.652.173,39
6	Pengawasan barang yang beredar di masyarakat	Jenis	52 jenis	60 jenis
7	Meningkatnya alat UTTP yang ditera ulang	Unit	10.000 unit	17.000 unit
8	Pasar tradisional yang representatif	Pasar	6 pasar	4 pasar
9	Meningkatnya retribusi pasar	Rp	Rp 9.258.777.300	Rp 11.816.806.750
10	Pasar tradisional modern	Pasar	0 pasar	1 pasar

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi

Berdasarkan pernyataan diatas, penulis melakukan survei kepada 24 orang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi sebagai data awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai kompetensi, komunikasi dan kinerja pegawai. Dari hasil kuesioner tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Hasil Rata-Rata 24 Responden

Berdasarkan grafik diatas mengenai penerapan kompetensi, komunikasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, jika melihat dari teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005:79).

Tabel 1.2
Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005:79)

Penulis menemukan hasil rata-rata tentang penerapan kompetensi, komunikasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, hasil jawaban responden tentang kompetensi mencapai rata-rata 3,60 yang artinya kompetensi pegawai dinas sudah sangat baik, dan jawaban responden tentang komunikasi mencapai rata-rata 3,30 yang artinya komunikasi yang dilakukan pegawai dinas sudah sangat baik, akan tetapi jawaban responden tentang kinerja hanya mencapai 1,74 yang artinya kinerja pegawai dinas sangat tidak baik. Data tersebut menunjukkan adanya masalah terhadap kinerja pegawai yang disebabkan oleh kualitas hasil kerja pegawai belum maksimal ditunjukkan dari tabel 1.1 yaitu pegawai belum bisa meningkatkan jumlah industri kecil dan menengah yang menerapkan teknologi tepat guna dari periode sebelumnya, selain itu pegawai juga masih sering menunda surat rekomendasi perizinan yang dikeluarkan yang mengakibatkan tingkat pertumbuhan industri di Kota Bekasi masih belum meningkat dari periode sebelumnya.

Sebagai Instansi yang memberikan pelayanan dalam bidang perdagangan, industri dan pengelolaan pasar, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi harus memaksimalkan kinerja pegawai. Para pegawai Dinas harus bisa bekerja sesuai tugas dan ketepatan waktu yang telah ditentukan, karena pekerjaan pegawai berkaitan dengan kepentingan pengusaha dan masyarakat yang ada di Kota Bekasi. Dalam hal ini kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian dianggap masih belum maksimal, padahal kompetensi dan komunikasi yang dilakukan sudah

terbilang bagus. Atasan kurang memonitoring pekerjaan yang dilakukan pegawai, hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai karena sering menunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu dan dengan mutu yang bagus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Kepala Dinas.
2. Pekerjaan yang tertunda salah satunya disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai tentang informasi yang diberikan atasan tentang kebijakan dan prosedur kerja sehingga membuat kinerja pegawai masih kurang maksimal.
3. Kurang efektifnya kompetensi dan komunikasi yang dilaksanakan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi menghambat kinerja pegawai dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan Kepala Dinas.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi?
3. Apakah kompetensi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kompetensi dan komunikasi yang berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kompetensi dan komunikasi yang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

