

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks dengan kegiatan diantaranya mengalokasikan sumber daya manusia demi tercapai tujuan organisasi, salah satunya adalah peningkatan kinerja. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja pegawai. Jika sumber daya aparatur pemerintah bekerja dengan baik maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya.

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang untuk dapat memberikan kinerja yang lebih unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Namun masalah kompetensi ini sangat jarang sekali diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi baik itu dalam organisasi swasta maupun pemerintah, banyak sekali perekrutan pegawai yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak berjalan dengan baik.

Kompetensi dalam organisasi pemerintah pada era reformasi ini sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan yang terutang dalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 (dalam ompunungsu 2009) tentang pemerintah daerah yang telah mendorong terjadinya perubahan paradigma terhadap penyusunan pelaporan keuangan, seperti yang tergambar dalam isi peraturan pemerintan Nomor 58 Tahun 2005 dan Pemandagri Nomor 59 Tahun 2007. Yang salah satu isinya adalah tentang prosedur dan sistem akuntansi yang menjabarkan pelaporan akuntansi yang sudah baik berdasarkan Peraturan Pemerintan Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan organisasi.

Selain kompetensi Pegawai, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan merupakan organisasi pemerintah yang berfungsi menyiapkan bahan dalam perumusan kebijakan teknis dalam lingkup Kepegawaian Negara, menyelenggarakan program kepegawaian, pengembangan dan pemberdayaan pegawai, mutasi pegawai dan penyajian informasi kepegawaian serta melakukan pengkajian dan evaluasi pengelolaan kepegawaian. Dalam operasional Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan terdapat beberapa tantangan diantaranya dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil baru yang memberi gambaran beragam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Badan Kepegawaian Negara. Di sisi lain seringkali ditemukan berkas pegawai yang tidak lengkap dalam pengajuan peserta pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan persyaratan, dan laporan kerja bulanan serta proses surat menyurat menjadi tidak tepat waktu akibat keterlambatan pengesahan.

Penyampaian informasi yang seharusnya berhubungan antar bidang tidak berjalan dengan lancar diantaranya disebabkan oleh keterbatasan keterampilan dan pengetahuan para pegawai dalam berkomunikasi dengan baik. Hal ini menunjukkan budaya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan masih

belum efektif. Kenyataan tersebut berkaitan dengan perilaku kerja individual pegawai yang kurang dapat membina hubungan dengan pegawai lain dalam bekerja karena menganggap bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan kepadanya. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang tidak dapat mengelola emosinya akibat ketidakmampuan mengenali emosi dirinya sendiri dan orang lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disadari oleh Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan sebagai suatu institusi pemerintahan yang menyajikan pelayanan dalam penyediaan pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas maupun institusi lainnya di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara dan Aceh. Sebagai unsur pelaksana dipenyediaan pegawai negeri yang mengetahui peraturan kepegawaian, menyajikan data Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengetahui data Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG), meningkatkan administrasi kenaikan pangkat PNS, meningkatkan kualitas data yang disajikan dalam penyusunan rencana formasi PNS dan calon PNS serta peningkatan pemahaman PNS mengenai peraturan PNS. Peningkatan pemahaman mengenai peraturan PNS tersebut dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah **“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan?
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan ?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh Kompetensi pegawai dan Budaya Organisasi secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
“Apakah kompetensi Pegawai dan Budaya Orgasnisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan ?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah serta wawasan mengenai pengaruh serta kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan.
2. Bagi Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Kota Medan, diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Kantor Regional VI BKN (Badan Kepegawaian Negara) Medan.
3. Bagi Universitas, diharapkan dapat menambah sumber bacaan bagi mahasiswa Akuntansi Pemerintahan.