

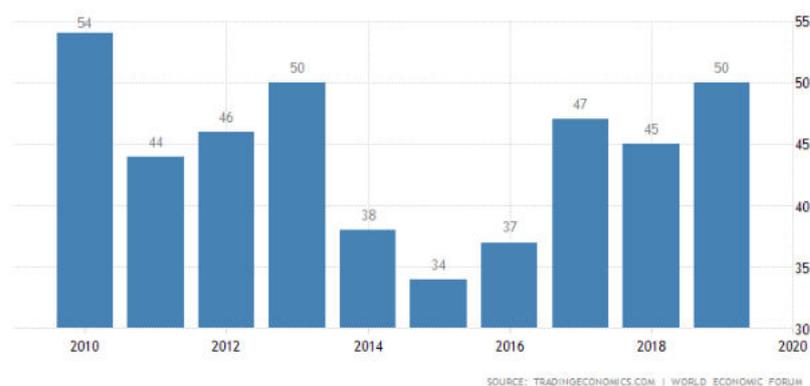
BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Indonesia sudah memasuki era Revolusi Industri 4.0. Peran teknologi dan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk mewujudkan kesejahteraan bangsa. Untuk mengantisipasi hal tersebut, salah satu kunci utama yang perlu diperhatikan adalah dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM). Sebab SDM memiliki peran sebagai roda penggerak suatu aktivitas. Untuk menciptakan suatu SDM yang berkualitas dan siap berkompetitif, membutuhkan sebuah kompetensi yang tinggi di dalamnya. Kompetensi yang dimiliki akan menjadi salah satu kekuatan utama dalam menghadapi persaingan.

Perkembangan industri 4.0 baik dari sisi ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus bergerak maju membuat tingkat kompetitif dan daya saing semakin ketat. Bersama hal ini, SDM yang dimiliki Indonesia menjadi aset dan juga tolak ukur kekuatan dalam sejauh apa kemampuan untuk dapat berkontribusi. Berdasarkan *IMD World Competitiveness Ranking 2020*, mengumumkan bahwa posisi Indonesia mengalami turun 8 peringkat dari posisi 32 menjadi 40. Daya saing industri adalah salah satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari daya saing ekonomi suatu bangsa. Dimana daya saing industri harus melibatkan segala aspek parameter daya saing untuk memperkuat daya saing industri tersebut. Berikut ini grafik *Indonesia competitiveness rank* yang di publikasi oleh *World Economic Forum* selama 10 tahun terakhir dan melingkupi 140 negara yang terdaftar di dalamnya.

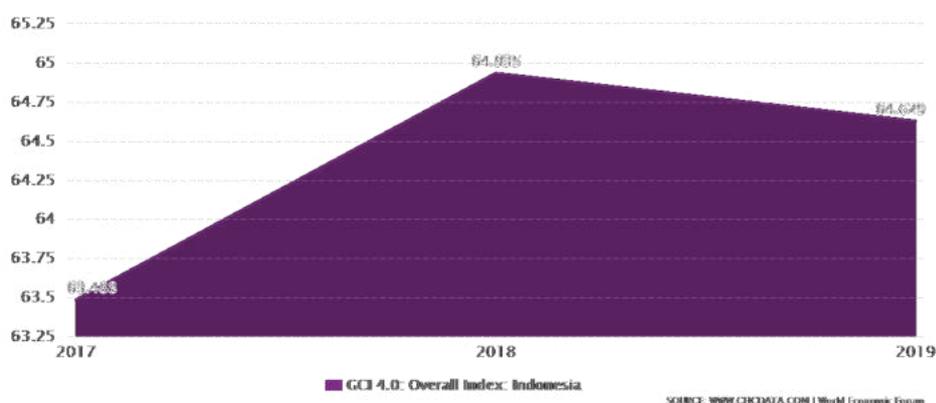


Sumber: <https://tradingeconomics.com/indonesia/competitiveness-rank>

Gambar 1. Grafik Indonesia Competitiveness Rank

Berdasarkan grafik data di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2010 Indonesia mencapai tingkat kompetitif yang cukup tinggi, yaitu ditingkat 54, dilanjutkan pada tahun 2011 dan 2012 mengalami kemunduruan, sampai di titik pada tahun 2015 menjadi titik terendah tingkat kompetitif Indonesia sepanjang 10 tahun terakhir, lalu di tahun 2016 hingga 2018 mencapai tingkat kompetitif yang mulai meningkat dan stabil, dan di terakhir terdata pada 2019 bahwa Indonesia mencapai tingkat 50 dalam tingkat kompetitif. (“Indonesia Competitiveness Rank,” n.d.)

Dalam menghadapi persaingan, Indonesia juga mengalami kemunduran dari sisi indeks daya saing global yakni dari tahun 2018 ke tahun 2019. Berikut grafik statistik mengenai Indonesia Indeks Daya Saing Global.



Sumber: <https://www.ceicdata.com/id/indicator/indonesia/global-competitiveness-index>

Gambar 2. Grafik Indonesia Indeks Daya Saing Global

Data ini tetap bersifat aktif di CEIC dan dilaporkan oleh *World Economic Forum*. Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa Indeks Daya Saing Global Indonesia dilaporkan sebesar 64.629 *Score* pada 2019. Rekor ini dianggap turun dibanding dengan sebelumnya yaitu 64.953 *Score* di tahun 2018. Data ini mencapai angka tertinggi yaitu sebesar 64.935 *Score* pada 2018 dan rekor terendah sebesar 63.488 *Score* pada 2017. (“Indonesia Indeks Daya Saing,” n.d.)

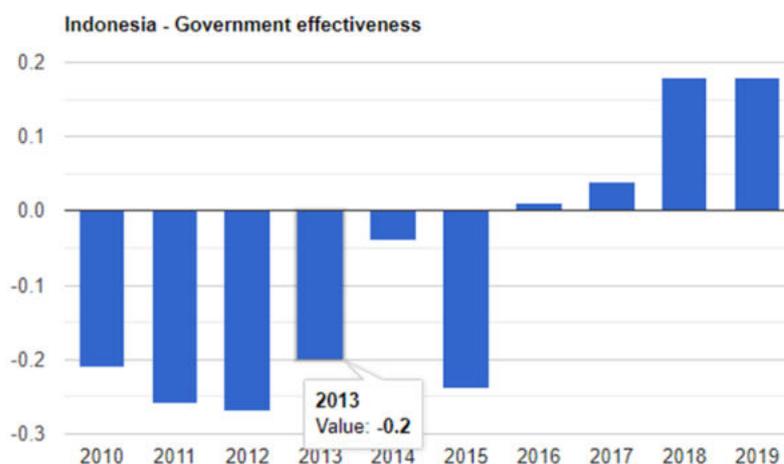
Berdasarkan kedua data statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia sedang mengalami kemunduran dalam aspek daya saing dengan negara lain. Industri 4.0 yang seharusnya menjadi peluang bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia industri – termasuk di dalamnya adalah karyawan yang bekerja pada industri tersebut, namun beberapa negara bahkan sudah masuk dalam industri 5.0, Indonesia perlu menaruh perhatian besar pada Revolusi Industri 4.0 dan mengupayakan dengan sebaik-baiknya agar Indonesia dapat bangkit, salah satunya dengan mempersiapkan SDM yang kuat dan memiliki kompetensi yang cukup untuk menghadapinya.

Untuk mempersiapkan SDM yang kuat, tentu ada faktor seperti kreativitas, inovasi dan kecepatan yang ditingkatkan, dimana hal ini akan mengacu meningkatnya sisi kualitas SDM menjadi lebih tinggi, sehingga dapat terciptanya kemampuan dan ketahanan dalam bersaing terutama di dalam dinamika persaingan global yang semakin menegat.

Selain faktor SDM, peningkatan daya saing juga tidak terlepas dari ‘kewajiban’ negara untuk memiliki birokrasi yang baik agar mempermudah *progress* dan operasional usaha dalam mencapai tujuan. Birokrasi umumnya diketahui sebagai rangkaian prosedur yang cukup rumit dan memakan biaya tambah cukup mahal. Birokrasi sendiri memiliki peran sebagai mesin utama penyelenggara untuk memberikan pelayanan. Namun praktiknya di Indonesia pelayanan yang diberi tidak cukup efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional.

Berbagai persoalan birokrasi mengakibatkan sistem peyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan dengan baik dan harus ditata ulang. Hal ini dikarenakan tingkat efektivitas dalam birokrasi tergolong lemah. Berikut adalah

data dari Bank Dunia terkait Indonesia di tahun 2019 yang hanya memperoleh indeks efektivitas birokrasi sebesar 0,19.



Sumber: https://www.theglobaleconomy.com/Indonesia/wb_government_effectiveness/

Gambar 3. Grafik Indonesia *Government Effectiveness*

Meskipun Indonesia sudah berada di atas angka 0 dalam grafik di atas, namun Indonesia masih berada dalam kategori lemah dalam efektivitas birokrasi (“Indonesia: Government Effectiveness,” n.d.). Salah satu yang dimaksud ‘lemah’ dalam efektivitas birokrasi adalah lemahnya dalam mewujudkan suatu tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, sangat penting untuk Indonesia mulai memperbaiki, memperkuat efektivitas dan kualitas dari birokrasi. Kualitas suatu birokrasi tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Kinerja aparatur menjadi bentuk representasi keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi yang dalam hal ini disebabkan oleh kompetensi dan tingkat disiplin pegawai.

Secara umumnya pegawai yang memiliki tingkat kompetensi dan disiplin kerja maupun secara bersama-sama memiliki dua hal tersebut, tentu akan membantu kinerja menjadi lebih baik. Semakin baik kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki, semakin baik juga kinerja yang dihasilkan, ini berlaku terhadap pegawai baik swasta maupun aparatur negara. Dengan kinerja yang baik mencerminkan bahwa SDM yang dimiliki juga baik, dengan demikian dapat

dikatakan bahwa SDM tersebut berkompeten, terutama pada aparatur negara yang berfungsi sebagai roda penggerak dalam melaksanakan tugas dan operasional kebijakan pemerintah.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik Hidayat tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia”. Melalui penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Najmyah & Azis, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mengangkat persoalan yang sama yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja di suatu Kementerian yang berbeda, memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang menjadi *gap reseach*, penelitian ini dilakukan pada lembaga negara yaitu penelitian oleh (Narlis, 2018) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan” dan penelitian (Anshary, Yohanis, O, & Elita, 2015) berjudul “*The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)*”, menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut yang dapat dipresepsikan oleh peneliti disebabkan oleh perbedaan antara indikator pengukuran variabel, objek yang diteliti, metodologi dan dasar teori yang

digunakan, sehingga penelitian ini memiliki kesenjangan atau celah untuk melakukan pengkajian kembali terhadap kontradiksi hasil penemuan terdahulu.

Dalam cakupan aparatur negara di suatu lembaga negara yakni salah satunya ada Kementerian Perindustrian RI, dimana Kementerian ini sendiri memiliki target dalam 5-10 tahun yang akan datang berkomitmen untuk meningkatkan posisi daya saing Indonesia dan mersponi perkembangan Industri 4.0 dengan membuat program *Making Indonesia 4.0*. Melalui program ini Indonesia akan membangun lima sektor manufaktur dengan daya saing regional dan mendorong 10 prioritas nasional dalam inisiatif "*Making Indonesia 4.0*". Ditambah dengan adanya bonus demografi, diharapkan menjadi batu loncatan untuk menjadikan Indonesia bertumbuh enam kali lipat ("Mak. Indones.," 2019). Melalui program tersebut menjadi acuan dan pendongkrak dalam peningkatan SDM Kementerian, terutama pada aparatur yang bekerja di dalamnya. Dimana aparatur akan berperan sebagai roda penggerak dalam mencapai tujuan.

Namun demikian dalam pengamatan Penulis dan juga hasil wawancara dengan Kepala Bagian Analis Kepegawaian di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Peindustrian RI menunjukkan bahwa analisis kompetensi kinerja pegawai sebelumnya belum pernah diberlakukan. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja hanya didasarkan pada pencapaian program dan realisasi anggaran. Belum ada penggunaan indikator khusus untuk mengidentifikasi kompetensi kinerja para pegawai. Adapun ditemukan bahwa kedisiplinan pada pegawai Biro Hubungan Masyarakat hanya dinilai sekedar cukup, hal ini dinyatakan dari hasil kinerja yang dianggap cukup dalam waktu pengerjaan. Sedangkan dari sisi kinerja, Biro ini mengalami kondisi yang dinilai belum ada peningkatan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya.

Namun pada sisi yang lain seperti sisi kehadiran, Kementerian memberi banyak kelonggaran ketepatan waktu dan aturan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal kelonggaran ini tidak menurunkan tingkat ketaatan/kepatuhan karyawan pada peraturan. Dalam hal ini, pegawai dinilai cukup taat. Bila terjadi sesuatu, pegawai hendak izin kepada pihak Analis Kepegawaian dan memberi keterangan. Namun dapat disimpulkan permasalahan pada Biro ini adalah kinerja yang belum terlihat meningkat signifikan dari periode sebelumnya, kompetensi yang belum ada

penilaian yang dilakukan dan disiplin kerja sebatas cukup menjadi suatu pertanyaan sebab seperti paparan di atas sebelumnya mengenai *Making Indonesia 4.0* bahwa Kementerian Perindustrian diharap dapat mengalami peningkatan khususnya bidang SDM.

Berdasarkan permasalahan di atas, Penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dan menulis laporan penelitian tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Perindustrian RI Biro Hubungan Masyarakat.”**

I.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat adanya pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI?
2. Apakah terdapat adanya pengaruh yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI?
3. Apakahterdapat adanya pengaruh yang diberikan antara kompetensi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI?

I.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, berikut ini tujuan dari penulisan penelitian dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian.
3. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai Kementerian Perindustrian RI.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi:

1. Aspek Teoritis
 - a. Sebagai bahan referensi pendukung untuk penelitian yang akan datang melalui pengembangan baik model teoritikal maupun model empirik yang dalam penelitian ini belum dapat diuji.
 - b. Sebagai bentuk pemberian kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama penjelasan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Aspek Praktis
 - a. Sebagai bentuk kontribusi dalam pemikiran bagi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola kinerja pegawai, khususnya menjadi referensi pertimbangan dan masukan bagi lembaga Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI mengenai kompetensi, kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Bagi akademisi, dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan baik pembaca maupun penulis menjadikan ini sebagai batu loncatan untuk mengetahui pengetahuan, wawasan dan juga teori-teori untuk mengulas kinerja pegawai, serta menjadi suatu pengembangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia.