

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Bandung

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan diberikan kuasa untuk menduduki jabatan dalam satuan tugasnya yang diangkat secara tetap. Sebagai pelaksana pemerintahan di suatu Negara, berperan untuk menciptakan sistem di negara yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) didirikan pada tanggal 25 September 1945, berdasarkan laporan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Pendayagunaan Birokrasi (PAN-RB). Komisi Nasional Indonesia (KNIP) saat itu diinstruksikan untuk membantu Presiden Soekarno yang membuat pernyataan penting. Ketua KNIP yaitu Kasman Singodimedjo mengeluarkan pernyataan bahwa para pegawai Indonesia dari semua jajaran apapun serta daerah manapun ditetapkan menjadi Pegawai Negeri RI. Para pegawai diharapkan dapat mengerahkan seluruh kekuatan fisik dan jiwa serta raga untuk kelangsungan negara kesatuan Republik Indonesia. Kemudian pemerintah kembali mereformasi konsep pegawai negeri mulai 1 Agustus 1953 sampai 12 Agustus 1955 dalam kabinet pertama A. N. Sastromidzoyo. Keputusan ini kemudian diperjelas dengan Keputusan Presiden no. 44 dan 45 Tahun 1966, yang menggantikan Golongan 1 sampai IV dengan PGPS tahun 1968 yang masih berlaku sampai sekarang. Namun sejak era reformasi, Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil telah menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil hingga saat ini (Kompas.com, 2020).

1.1.2 Visi dan Misi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Bandung

a. Visi

“Terselenggaranya manajemen kepegawaian TERBAIK (Tertib, Benar, Akuntabel, Integrasi dan Kreatif) untuk mewujudkan SDM aparatur yang professional, amanah dan sejahtera” (BKPSDM, 2019)

b. Misi

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur
 - 2) Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel
- (BKPSDM, 2019)

1.1.3 Lambang Atribut Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Bandung

Lambang adalah salah satu identitas dari suatu organisasi, yang memiliki arti dan makna. Berikut lambang PNS pada gambar 1.1



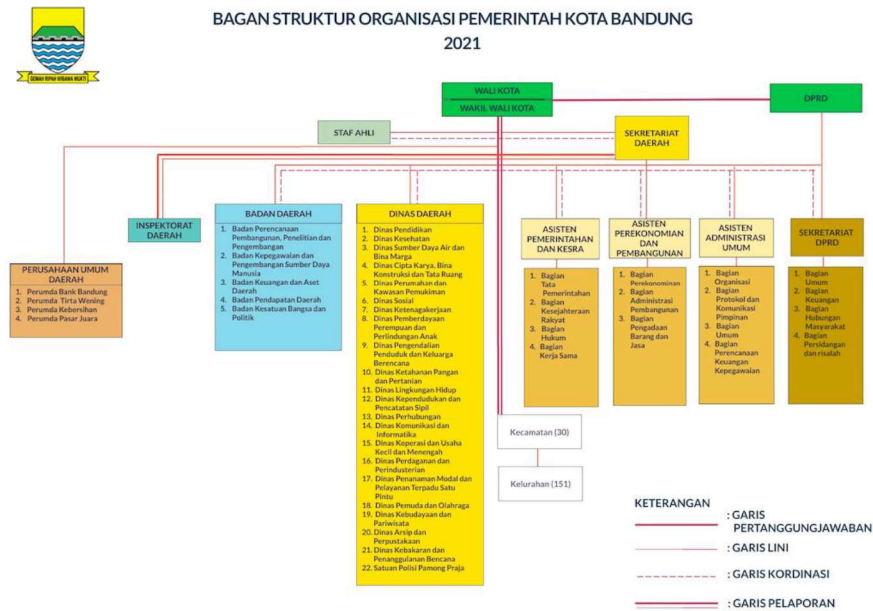
Gambar 1. 1 Lambang Pemerintah Kota Bandung

Sumber: bandung.go.id, (2016)

Makna lambang pemerintah Kota Bandung

- a. Bagian atas latar kuning (emas) dengan lukisan sebuah gunung berwarna hijau yang bertumpu pada blok-lintang: melambangkan kesejahteraan, keluhungan, kokoh, tegak, kuat dan kemakmuran sejuk.
- b. Bagian bawah latar putih (perak) dengan lukisan bidaan jalur mendatar berombak yang berwarna biru: melambangkan kesucian dan kesetiaan (bandung.go.id, 2016)

1.1.4 Struktur Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Bandung



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Pemerintah Kota Bandung

Sumber: bandung.go.id, (2021)

Adapun tugas pokok sebagai berikut:

- Untuk melaksanakan kebijakan publik yang ditentukan oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- Penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan profesional.
- Memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dikenal dengan perkembangannya yang semakin pesat di segala bidang bisnis. Persaingan antar bisnis pada era sekarang sangat ketat dalam menghadapi organisasi di layanan publik yang mempunyai tingkat persaingan dan efisiensi yang kuat. Dalam mengembangkan efisiensi di butuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik. SDM adalah komponen penting pada organisasi di bandingkan komponen lain seperti alat, teknologi dan modal, karena sumber daya

ini dikendalikan oleh manusia. Teknologi dan penunjang lainnya di organisasi dikendalikan oleh manusia sehingga keberhasilan di suatu organisasi ditentukan oleh SDM yang berkompeten (Putera, 2018).

Pada suatu organisasi sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya spesifik karena sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan dan posisi kompetitif dari perusahaan tersebut (Otoo, 2020). Organisasi bisa diucapkan berhasil, jika organisasi tersebut mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, selain itu organisasi dapat dikatakan efektif, apabila dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sumber daya manusia sudah berhasil melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan tugas dan tujuan yang sudah ditentukan, sehingga tidak terjadi hambatan dalam proses melayani masyarakat. “Ketika perusahaan kehilangan karyawan, maka perusahaan juga kehilangan kemampuan dan pengalaman. Ketika sebuah perusahaan kehilangan seseorang dengan banyak pengetahuan, perusahaan pada dasarnya telah kehilangan pendapatan yang seharusnya diperoleh karyawan tersebut”. (Wulansari, Meilita & Ganesan, 2020). Maka dari itu menurut Ayuningtiyas & Luturlean, (2021) aset utama atau bagian penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, sehingga perusahaan membutuhkan SDM yang berkompeten dan pantas dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Saat ini efektivitas organisasi menjadi salah satu masalah yang penting (Sutrisno, 2018:93). Efektivitas organisasi ditentukan oleh kualitas, kuantitas output yang dihasilkan, kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan (Shet et al., 2019). Organisasi dapat dikatakan efektif apabila memiliki strategi yang sesuai dan memiliki karyawan yang kompeten, sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi (Potnuru & Sahoo, 2016). Otoo (2019) efektivitas organisasi merupakan kepuasan komponen dalam mengumpulkan dan membuat input menjadi output dengan cara yang efisien.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara kondisi Efektivitas Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung saat ini dinilai kurang efektif karena beberapa kelompok umur PNS dinilai belum siap dengan digitalisasi yang diterapkan oleh lembaga pemerintahan di masa sekarang.

Tabel 1. 1 Kelompok Umur Pegawai Negeri Sipil

Kelompok Umur	TOTAL
<=25	231
26-30	868
31-35	869
36-40	1.371
41-45	1.680
46-50	2.204
51-55	3.731
56-60	3.245
>=61	14
TOTAL	14.213

Sumber: Satudata.bandung.go.id, (2022)

Pada Tabel 1.1 Jumlah PNS yang berusia 41 tahun keatas berjumlah 10.874 sedangkan yang berusia 18-40 tahun hanya berjumlah 3.339 maka tabel 1.1 menunjukkan bahwa struktur usia pada Pegawai Negeri Sipil di kota Bandung berbentuk segitiga terbalik, yaitu generasi tua memiliki jumlah yang lebih banyak di bandingkan dengan generasi muda. Dari tabel diatas, PNS yang berusia 41 tahun keatas cukup banyak yang belum siap dengan digitalisasi.

Meningkatkan efektivitas kerja itu penting. Pernyataan ini terlihat dari tingginya tingkat efektivitas kerja organisasi dalam menjalankan tugasnya. Organisasi hanya dapat bertahan dan berkembang jika mampu berfungsi secara efektif. Menurut Sutrisno, (2018:78) elemen yang mempengaruhi keberhasilan efektivitas organisasi iyalah karakteristik organisasi yang melingkupi struktur dan teknologi, karakteristik karyawan dan kebijakan praktik manajemen. Maka untuk meningkatkan efektivitas organisasi maka perlu adanya praktik sumber daya manusia dan standar kompetensi yang ideal. Praktik manajemen SDM dapat membuat peningkatan kinerja perusahaan dengan mempengaruhi keterampilan karyawan, motivasi karyawan dan struktur kerja (Otoo, 2020).

Menurut (Otoo, 2020) Praktik manajemen SDM dapat digunakan sebagai alat strategis dalam memasarkan perilaku yang menguntungkan serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang berpengaruh pada efektivitas organisasi.

Kompetensi pada organisasi sangat penting, contohnya dengan berusaha menciptakan lingkungan yang nyaman untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Keberhasilan dalam suatu organisasi tergantung pada berbagai faktor, pegawai harus dapat bekerja sama dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Praktik manajemen SDM dapat menumbuhkan kemampuan SDM sehingga menjadi solusi bagi organisasi agar efektif, dengan praktik manajemen SDM ini organisasi lebih efektif dalam memfasilitasi sumber daya manusia (Lei et al., 2021). Praktik manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk memotivasi pegawai agar belajar dan memenuhi pengetahuan mereka. Salahudin et al., (2018) menyebutkan bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu unsur penting dari potensi pegawai organisasi. Hal tersebut berfungsi untuk menentukan pencapaian organisasi tersebut ke depannya. Kualitas SDM yang bekerja pada suatu organisasi menentukan keberhasilan organisasi tersebut

Aprilia & Mirza, (2020) juga menyatakan bahwa kompetensi dari karyawan harus ditingkatkan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kualitas tinggi dan kompeten dalam bidangnya. Kompetensi karyawan bertujuan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang mendukung pada diri karyawan seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian yang membedakan dari kompetensi organisasi yakni kinerja setiap karyawan. Kompetensi organisasi adalah kemampuan yang dibangun ke dalam sistem dan proses manajemen yang secara alami ada dalam suatu organisasi. Hal yang paling sulit dalam perekrutan karyawan kompeten adalah karyawan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. Pengembangan kompetensi karyawan agar organisasi bekerja secara efektif perlu dilaksanakan intervensi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berbeda dari standarisasi pengembangan pada umumnya (Potnuru et al., 2021). Maka dari itu menurut (Fatmah, 2017) Sumber daya manusia yang utama dalam mendukung persaingan antar organisasi di era globalisasi serta yang mampu melalui keadaan lingkungan sosial masyarakat yang sangat cepat terjadi perubahan adalah sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi.

Setiap organisasi harus memiliki SDM yang berfokus pada kompetensi guna meningkatkan kapabilitas untuk membentuk sumber daya manusia yang berkarakter sehingga pegawai yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, sumber daya manusia yang tepat akan memiliki pemahaman kerja yang sesuai, baik dari segi pengetahuan maupun sikap produktivitas kerja. Dengan karakter tersebut setiap pegawai dapat menghadapi perubahan lingkungan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang pesat saat ini, mengharuskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya dalam melayani masyarakatnya guna tercapainya tujuan pemerintahan. Salah satu unsur terpenting di bidang pemerintahan yaitu PNS, adanya PNS sangat penting untuk melayani masyarakat secara maksimal, karena PNS merupakan jasa pelayanan masyarakat yang jujur, adil serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas Negara, maupun pemerintah (Manullang et al., 2020).

Organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai bersama visi misi dan tujuan organisasi, sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, profesional dan memiliki kualitas yang terbaik. Dalam mencapai kompetensi, organisasi harus dibekali program pelatihan dan pengembangan yang berkualitas dari bagian SDM, serta pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi harus dilakukan secara terus menerus (Fernando & Wulansari, 2020).

Berikut adalah data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandung berdasarkan jenis kelamin.



Gambar 1. 3 Jumlah PNS di Kota Bandung Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Satudata.bandung.go.id (2022)

Pada gambar 1.1 merupakan jumlah PNS di Kota Bandung berdasarkan jenis kelamin dengan mayoritas pegawai perempuan sebesar 59% atau berjumlah 8.378 pegawai dan pegawai laki-laki sebesar 41% atau berjumlah 5.835 Pegawai.

Menurut (Potnuru & Sahoo, 2016) kompetensi karyawan terbagi menjadi dua kategori, yaitu karyawan (pribadi) dan organisasi (perusahaan). Kompetensi karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang karyawan miliki, serta yang membedakannya dari kompetensi organisasi, yaitu kinerja individu karyawan. Kompetensi organisasi adalah kompetensi yang tertanam dalam sistem dan struktur organisasi di dalam organisasi.

Pegawai negeri sipil yang mempunyai kompetensi sangat berperan penting untuk pembangunan nasional yang cepat di semua sektor selama era reformasi, dengan begitu pegawai akan produktif. Hal tersebut dikemukakan oleh Wahyuni & Puspasari, (2017) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dapat memajukan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang terampil. Profesionalisme memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi di segala bidang, maka dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

Pada era revolusi 4.0 Aparatur Sipil Negara (ASN) harus siap menghadapi segala tantangan globalisasi agar tugas dalam melayani masyarakat di masa mendatang dapat dilayani secara maksimal, karena sistem layanan yang diberlakukan oleh pemerintah saat ini sudah menggunakan sistem digital yang

dapat diakses oleh masyarakat ketika ingin mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menguasai teknologi agar pelayanan terbaik dapat diberikan ke masyarakat dan terus mengikuti perkembangan zaman. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti melalui wawancara Kepala Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM, salah satu faktor penyebab kurangnya kompetensi PNS dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan digitalisasi adalah faktor usia PNS sehingga menjadi hambatan dalam mencapai sasaran kerja dan melayani masyarakat secara tepat waktu.

Berdasarkan UU Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 10 Tentang Aparatur Sipil Negara (2014) menyebutkan bahwa fungsi pegawai PNS adalah melaksanakan kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat dan pemersatu bangsa. Kemudian berdasarkan pasal 11 menyebutkan pegawai PNS berfungsi untuk menjalankan kebijakan pemerintah yang dirumuskan oleh lembaga legislatif dan regulator, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Fahmi et al., 2021). Berikut adalah jenjang pendidikan Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung.

Tabel 1. 2 Jenjang Pendidikan PNS

Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
SD	74
SLTP	159
SLTA	2035
D.I	33
D.II	433
D.III	1088
D.IV	111
S1	8926
S2	1324
S3	30
TOTAL	14.213

Sumber: Satudata.bandung.go.id, (2022)

Pada tabel 1.2 berdasarkan tingkat pendidikan PNS di Kota Bandung bahwa jumlah PNS didominasi oleh S1, dapat dilihat dari data pada tabel 1.2 mayoritas

PNS berpendidikan tinggi namun pada kenyataannya kompetensi pegawai tergolong buruk, karena tingkat pendidikan yang masih rendah, terdapat banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lulusan SMA, SMP bahkan lulusan SD sehingga dapat dikatakan tingkat Pendidikan pada PNS di Kota Bandung belum stabil sehingga tidak sesuai dengan kompetensinya. Pegawai Negeri Sipil sebenarnya dapat mengikuti perkembangan era revolusi 4.0 ini dengan baik, terutama PNS yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Sejalan dengan hal itu Wulansari & Rahmi (2019) mengatakan bahwa kompetensi sebagai konsep yang mengacu dengan tindakan perilaku yang menunjang kinerja yang kompeten, kompetensi berkaitan dengan kemampuan pegawai agar memenuhi standar yang disepakati secara eksternal.

PNS bukan tidak bisa mengikuti perkembangan zaman, melainkan malas untuk beradaptasi dan tidak memiliki keinginan untuk belajar digitalisasi dengan alasan faktor usia. Sehingga kompetensi yang dimiliki oleh PNS sangat berpengaruh dengan efektivitas PNS di Kota Bandung karena mayoritas PNS berusia diatas 41 tahun. Hal ini dikemukakan oleh Otoo, (2019) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai kepuasan bersih semua konstituen dalam proses mengumpulkan dan mentransfer input menjadi output dengan cara yang efisien.

Hal ini terlihat dari Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Bandung Tahun 2019-2023 menyebutkan bahwa standar pelayanan di Kota Bandung perlu ditingkatkan lagi dan dapat mempertanggung jawabkan hasil survey kepuasan masyarakat, selain itu terdapat isu-isu strategis lain seperti, masih terdapat beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum sesuai dengan kurun waktu yang ditetapkan karena disebabkan oleh pegawai yang kurang memahami digitalisasi, karena pelayanan saat ini dilakukan secara digitalisasi yang langsung terpusat ke sistem. Kemudian terdapat jabatan yang belum sesuai dengan kompetensi pegawai dan masih terbatas sarana dan prasarana penunjang kegiatan sehingga aktivitas pegawai terhambat yang menyebabkan pelayanan tidak selesai tepat waktu (BKPSDM, 2019). Hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada pemerintah Kota Bandung untuk mengetahui efektivitas menggunakan data pencapaian indikator yang disajikan pada gambar Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Pencapaian Indikator Kinerja Kota Bandung

No	Predikat	Rata-rata % Capaian	Tahun	
			2019	2020
1	Sangat Baik	>90	20	20
2	Baik	75.00-89.99		
3	Cukup	65.00-74.99	1	1
4	Kurang	50.00-64.99		
5	Sangat Kurang	0-49.99	1	1
6	n/a			
		Jumlah	22	22

Sumber: Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID), (2019)

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas menjelaskan tentang indikator kinerja pemerintah Kota Bandung pada tahun 2019 dan 2020 memiliki presentasi sangat baik pada 20 indikator yaitu >90%, Namun terdapat 1 indikator yang memiliki presentasi cukup dan 1 Indikator dengan presentasi sangat kurang, karena terdapat dua indikator dalam jangka satu tahun tidak berubah, berarti tidak ada perbaikan yang dilakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perubahan kinerja yang terjadi pada PNS di Kota Bandung sehingga tingkat efektivitas kerja tidak meningkat. Menurut Potnuru et al., (2021) organisasi dapat dikatakan efektif apabila terdapat kesesuaian antara strategi, kompetensi, kapabilitas dan lingkungannya. Otoo, (2019) juga menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan bisa menjadi mekanisme yang menjanjikan yang mendasari pengaruh praktik manajemen SDM terhadap efektivitas organisasi.

Indikator ini bertujuan untuk mengukur peningkatan kinerja pemerintah. Pemerintah Kota Bandung melalui SK Walikota Bandung no: 640/Kep.497-Bag.ORPAD/2019 tentang penetapan indikator kinerja utama di lingkungan Pemkot Bandung Tahun 2018-2023 telah menetapkan KPI status Kota Bandung dan satuan kerja perangkat daerah. Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja Pemkot Bandung, melakukan penilaian KPI untuk menyoroti kinerja tempat kerja yang berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Otoo, (2020) penilaian kinerja yang efektif menyediakan penilaian kinerja dan mengembangkannya agar membuat serangkaian kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

Tabel 1. 4 Capaian Indikator Kinerja Utama PNS

Indikator	2017	2019	2020
Melampaui Target	36%	54,54%	50.00%
Sesuai Target	18%	22,73%	22,73%
Belum Mencapai Target	41%	22,73%	22,73%
N/a	5%	0%	4,55%

Sumber: PPID Kota Bandung, (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 Capaian Indikator Kinerja Utama PNS di Kota Bandung yang didapat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kota Bandung tahun 2017,2019, dan 2020 bahwa pencapaian kinerja PNS masih bersifat fluktuatif terutama pada indikator melampaui target, namun indikator yang belum mencapai target sebesar 22,73% tidak mengalami penurunan sejak 2019, ini artinya PNS di Kota Bandung tidak meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas memiliki hubungan dengan efektivitas karena salah satu komponen utama dari produktivitas adalah efektivitas (Badrianto et al., 2022:176). Akibat dari PNS gagal memahami tugas dan fungsi utama dengan benar yang akan berakibat pada efektivitas organisasi. PNS di Kota Bandung tidak hanya melaksanakan kebijakan publik, namun juga sebagai pelayanan publik dan perekat yang menyatukan bangsa dan negara. Namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa perbaikan guna mencapai produktivitas yang optimal dalam hal efektivitas.

Tabel 1. 5 Pencapaian Target Sasaran Strategis Pemerintah Kota Bandung

No	Indikator Sasaran	Satuan	2019			2020		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase Perangkat Daerah dengan Nilai IKM “Baik”	%	60	40	66,67 %	70	96,67	138,10 %
2	Nilai Evaluasi AKIP Kota	Predikat	A	BB	97,49 %	A	N/A	N/A
3	Nilai LPPD Kota	Predikat	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	100%

4	Level Kematangan Smart City Kota Bandung	Tingkat	Integrative	Integrative	100%	Integrative	Integrative	100%
---	---	---------	-------------	-------------	------	-------------	-------------	------

Sumber: PPID Kota Bandung, (2020)

Pada tabel 1.5 Pencapaian target sasaran strategis yang dilansir dari LKIP Kota Bandung Tahun 2019 dan 2020 bahwa nilai IKM masih memiliki target yang masih tergolong rendah, selain itu pada tahun 2019 realisasi IKM hanya 40% dari target 60% yang berarti kinerja dari PNS belum memuaskan masyarakat, namun pada tahun 2020 nilai IKM sudah terealisasi yang melebihi target sebesar 96,67% namun nilai evaluasi pada tahun 2020 belum diketahui. Jika dilihat dari penyajian data diatas, efektivitas dari Pegawai Negeri Sipil belum stabil karena kompetensi dari PNS belum baik.

Terkait alasan di atas, praktik manajemen SDM dan kompetensi karyawan menjadi penting karena organisasi tersebut adalah layanan dan pemberdayaan masyarakat di suatu daerah. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kompetensi pegawainya. Berdasarkan hasil data yang disajikan, menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM dan kompetensi dari PNS masih kurang ideal dalam efektivitas organisasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung. Peneliti menemukan terdapat masalah yang terjadi dalam proses praktik manajemen SDM dan kompetensi karyawan, hal ini mengacu pada tujuan yang belum tercapai. Dari fenomena ini, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut, yang bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi PNS dengan judul penelitian **“Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung.”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan rumusan masalah agar menghindari kesalahan penafsiran yaitu:

1. Bagaimana tingkat praktik HRM pada PNS di Kota Bandung?
2. Bagaimana kompetensi karyawan pada PNS di Kota Bandung?
3. Bagaimana efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh praktik HRM terhadap efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung?
6. Bagaimana pengaruh praktik HRM dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat praktik HRM pada PNS di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui kompetensi karyawan pada PNS di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh praktik HRM terhadap efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh praktik HRM dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi pada PNS di Kota Bandung

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Serta dapat digunakan sebagai referensi karya ilmiah bagi penelitian yang berhubungan dengan praktik HRM dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi. Kemudian bagi peneliti diharapkan mendapatkan pengetahuan baru tentang kajian yang peneliti bahas.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut oleh instansi. Dan penelitian ini juga menjadi referensi bagi masyarakat luas mengenai praktik manajemen SDM dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi serta dapat memberikan penjelasan dan informasi untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir disusun sebagai gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tinjauan Pustaka penelitian, penelitian terdahulu kemudian kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai Karakteristik Penelitian, Variabel Operasional Penelitian, Tahapan Pelaksanaan Penelitian, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data dan Sumber Data, Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Data yang akan dijelaskan terkait pula dengan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas mengenai rangkuman dari keseluruhan proses penelitian yang dilakukan dari awal hingga akhir penelitian.