

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dalam perusahaan untuk mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang dan sumber daya yang ada di lingkungan kerja secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Koopmans *et.al.* (2011) kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan para pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja seseorang (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani & Rosidah (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu yang dilakukan dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi tentunya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Ainsworth *et.al.* (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kejelasan peran, kompetensi, lingkungan, preferensi, penghargaan dan umpan balik.

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, Banyak faktor yang menentukan keberhasilan suatu kinerja seperti motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja, dan pendidikan serta pelatihan (kompetensi). selain itu

permasalahan kinerja yang umumnya di temukan di lapangan berupa pola komunikasi, konflik antara pegawai dan atasan, produktifitas kerja yang menurun, motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Namawi (2008) motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh. Insentif dapat berupa *piecework*, bonus, dan komisi menurut (Siagian 2015).

Kartono (2001) membagi kondisi lingkungan kerja menjadi dua yaitu kondisi material dan kondisi-kondisi psikis. Kondisi material merupakan suatu hal yang terlihat dalam lingkungan kerja sedangkan kondisi-kondisi psikis merupakan aspek-aspek psikis yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik maupun pekerjaan itu sendiri yang akan membentuk pegawai terhadap lingkungan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari pegawai adalah pendidikan, dimana pendidikan serta pelatihan tersebut nantinya akan meningkatkan kompetensi.

Ruky (2006) kompetensi adalah perpaduan dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku yang dapat dilihat dan diterapkan secara kritis untuk mensukseskan sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya. Menurut Abdi & Wahid (2018) mengatakan bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dapat

memberikan peningkatan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik yang berkaitan terhadap efektivitas kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya atau yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan sebagai acuan efektifitas dalam bekerja (Spencer & Spencer, 1993).

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanto (2017) mendapatkan hasil dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2013) terhadap pegawai PT Bukit Asam mendapatkan hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja yang sangat signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hubungan antara kompetensi kerja pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, apabila pegawai ingin meningkatkan kinerja maka seharusnya mempunyai kompetensi kerja yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Spencer & Spencer, 1993).

Prayitno dkk., (2020) dalam penelitiannya yang dilakukan pada pegawai BNN di Kalimantan Tengah mendapatkan hasil dimana kompetensi kerja memiliki pengaruh dengan hasil kinerja pegawai yang ada disana. Dan penelitian yang dilakukan oleh Pantari, Agustina dan Hidayat (2020) yang dilakukan kepada pegawai BNN di Cirebon pada divisi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) mendapatkan hasil dimana kompetensi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dari pegawai BNN Cirebon. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh erat dengan kinerja

sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang ada di Indonesia yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap presiden. BNN mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Narkoba merupakan singkatan dari narkoba, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya dimana narkoba merupakan suatu zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis maupun semisintetis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan. Psikotropika merupakan zat atau obat bukan narkoba, baik alamiah maupun sintesis, yang memiliki khasiat psikoaktif melalui pengaruh selektif pada susunan saraf pusat yang menyebabkan perubahan khas pada aktivitas mental dan perilaku. Bahan adiktif adalah bahan/zat yang berpengaruh psikoaktif di luar narkoba dan psikotropika dan dapat menyebabkan kecanduan (BNN RI 2018).

Pegawai yang menjadi bagian dari pegawai BNN harus memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan agar nantinya kerja yang akan dilaksanakan dapat dilakukan dengan baik. Berdasarkan Peraturan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Kamus Kompetensi Teknis Urusan Pemerintah Bidang Pemberantasan Narkoba dalam Pasal 69 dalam Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah, serta pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Serta dalam Pasal 11 dan 12 dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa penyusunan standar kompetensi teknis mengacu pada kamus kompetensi teknis sesuai dengan karakteristik tugas. Kamus kompetensi teknis ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Kementerian/Lembaga sesuai urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya.

Pada tahun 2021 BNN menetapkan target kerja berdasarkan penilaian pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba (P4GN) dengan target kinerja sebesar 53,14%. Dimana angka tersebut merupakan hasil pemetaan pengukuran Indeks P4GN Tahun 2020. Berdasarkan hasil pengukuran Indeks P4GN Tahun 2021, diperoleh angka Indeks P4GN sebesar 67,58%.

Berdasarkan *Indonesia Drugs Report (2022)* kinerja dari BNN mengalami peningkatan dan melebihi target yang telah ditetapkan pada tahun sebelumnya di bidang pemberantasan dimana BNN berhasil mengamankan 8.857.676,91 gram ganja, 11.742.525,97 gram shabu-shabu, 872,843,354 tablet ekstaksi dan 337.912,27 gram tembakau gorilla di seluruh Indonesia. Pada BNN Sumatera Barat berhasil mengamankan barang bukti narkoba sebanyak 410.924,52 gram

ganja, 18.069,56 gram shabu-shabu dan 73,4 tablet ekstaksi. Pada tahun 2022 ini BNN dan kepolisian provinsi Sumatera Barat mengungkap kasus terbesar sepanjang sejarah dimana dalam kasus tersebut Polres Kota Bukittinggi berhasil menggagalkan penyelundupan narkoba jenis shabu-shabu seberat 41,4 kg dan dalam kasus tersebut menyeret nama mantan Kapolda Sumatera Barat Irjen Teddy Minahasa (Emes & Oktafian, 2022).

Tahun 2021 sebanyak 4.827.616 orang masyarakat Indonesia yang menggunakan narkoba dimana data ini meningkat sebanyak 1,06% dari tahun 2019 yang tercatat sebanyak 4.534.744 orang. Sumatera Barat berada di urutan ke 3 dari 34 provinsi di Indonesia dengan jumlah kawasan rawan narkoba dengan jumlah 537 titik daerah waspada dan 11 titik bahaya (Indonesia Drugs Report, 2022). Selain itu dari tahun 2014 sampai 2018 provinsi Sumatera Barat mengalami peningkatan penyalahgunaan narkoba sebesar 23,1% (Novianto, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dari bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) dan rehabilitasi menurun.

Banyaknya permasalahan yang ada di lapangan maka pegawai BNN diwajibkan memiliki kompetensi kerja dalam upaya pencegahan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (P4GN). Setiap divisi yang ada harus melaksanakan tugasnya sebaik mungkin agar penyalahgunaan narkoba dapat diberantas. Seperti divisi P2M yang harus meningkatkan upaya sosialisasi dan memberikan pemahaman kepada seluruh lapisan masyarakat mengenai dampak yang di timbulkan oleh penyalahgunaan narkoba, divisi berantas yang harus memburu dan mengejar serta memutus rantai peredaran narkoba dan divisi

rehabilitasi untuk dapat memberikan rehabilitasi semaksimal mungkin dan memberikan pemahaman kepada korban penyalahgunaan narkoba agar nantinya tidak kembali terjerumus kedalam penyalahgunaan narkoba. Oleh karena itu penempatan posisi jabatan setiap pegawai hendaknya harus sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya agar kinerja dari setiap pegawai maksimal sehingga menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh BNN maka seharusnya setiap pegawai yang ada di BNN memiliki kompetensi kerja yang baik. Pada survey awal yang dilakukan oleh peneliti di salah satu BNNK di Provinsi Sumatera Barat mendapatkan kalau ada pegawai BNNK yang tergabung di divisi rehabilitasi namun dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dimana pegawai tersebut merupakan lulusan dari jurusan administrasi Negara, disisi lain peneliti juga mendapatkan bahwa salah satu kepala BNNK memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi.

Berdasarkan fenomena di atas dimana pegawai yang bekerja di BNN memiliki kompetensi kerja yang seharusnya dengan standar yang ditetapkan namun jumlah penyalahgunaan narkoba di Indonesia khususnya di Sumatera Barat masih meningkat dari tahun ketahun. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melihat mengenai pengaruh antara kompetensi kerja dengan kinerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Sumatera Barat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang tersebut dengan ini peneliti merumuskan bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dari pegawai BNN di Provinsi Sumatera Barat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dari pegawai BNN di Sumatera Barat.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan di bidang psikologi khususnya mengenai pengaruh kompetensi kerja dan kinerja pada pegawai BNN di Sumatera Barat

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dari pegawai BNN di Provinsi Sumatera Barat.
2. Sebagai informasi bagi lembaga-lembaga terkait seperti Kepolisian, Kementerian Pertahanan, Badan Intelijen Negara dan Presiden sebagai referensi dalam menentukan kebijaksanaannya dalam meningkatkan kompetensi kerja dari setiap pegawainya agar nantinya tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai.
3. Sebagai referensi bagi BNN untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan kinerja pegawainya agar nantinya dapat meningkatkan kinerja BNN

4. Memberikan gambaran kepada pegawai BNN mengenai pengaruh kompetensi kerja dan kinerja mereka
5. Untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama proses perkuliahan.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini disusun sistematika penulisan skripsi sebanyak lima bab, uraiannya adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bertujuan untuk memberikan latar belakang penelitian yang terdiri latar belakang masalah, identifikasi masalah, penegasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Yang akan digunakan untuk melandasi hipotesis yang diajukan memuat teori-teori yang berhubungan dengan variabel serta alat ukur yang digunakan dalam penelitian dan memuat kerangka pemikiran serta hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian. dan definisi operasional, jenis serta sumber data, metode pengumpulannya serta metode yang digunakan dalam penelitian.

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang merupakan anjuran yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

