

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini kabupaten serta kota khususnya memiliki kekuatan untuk mengembalikan harkat dan martabat masyarakat di desa sesuai UU No 32 Tahun 2004. Undang undang juga menawarkan keunggulan seperti pendidikan politik untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik, kualitas demokrasi, kecepatan pembangunan daerah, dan tata pemerintahan yang baik. Karena pendekatan ini, desa kini menjadi unit pemerintahan terkecil di negara ini, sehingga memerlukan adaptasi terhadap perubahan baru. Banyak bisnis atau organisasi menghadapi persaingan yang semakin sulit dan menantang di era persaingan modern. Setiap organisasi harus bersaing dengan perusahaan atau instansi lain, apakah mereka berada di industri yang sama dengan mereka atau tidak. Kualitas dan efektivitas sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi atau institusi merupakan salah satu penyebab kunci kompetitifnya.

Untuk menghadapi keadaan tersebut, bisnis saat ini harus mampu menumbuhkan individu-individu yang berproduktifitas baik yang mana akan memberikan dampak baik serta memajukan perusahaannya. Sebuah perusahaan seharusnya dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja pekerjaan pada pengaturan yang sesuai dan di bawah pengawasan karyawan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari ini

sebagai aspek utama karena merekalah yang melakukan semua tindakan mulai dari perencanaan hingga tingkat penilaian yang mungkin menggunakan sumber daya perusahaan lainnya. Sumber daya

manusia pada organisasi, menurut Wijono (2015), amat penting sebab mempertimbangkan berbagai variasi individu, termasuk kemampuan serta potensi diri yang diperlukan dalam setiap posisi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting pada semua aspek organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga sebab menentukan seberapa efektif operasional bisnis dijalankan. Seiring dengan perubahan dinamika dunia bisnis, pentingnya menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta-talenta terbaik juga semakin penting. Seperti yang dikemukakan Suwatno (2011:16), SDM sangat penting karena profesional SDM adalah pengambil keputusan utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, amat penting bagi dunia usaha untuk mempekerjakan pekerja yang kompeten. Hal ini disebabkan Ketika memilih tindakan yang salah sehubungan dengan masalah SDM perusahaan, kinerja karyawan akan menurun dan pencapaian tujuan agensi akan menjadi lebih menantang. Oleh sebab itu diantara banyak aspek yang perlu diperhatikan yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah kemampuan manajer dalam memimpin dan keahlian yang dimiliki oleh SDM itu sendiri.

Tetapi jika perusahaan tidak memiliki pekerja yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan baik. (Yunani et al., 2020). Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan di instansi pemerintah seringkali tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi. Dalam kondisi seperti ini, suatu instansi pemerintah wajib menjalankan

tugas yang dapat bermanfaat bagi warga negara dan memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja pegawai. Karyawan yang cakap dan dapat dipercaya sangat penting bagi bisnis dan organisasi sebab sumber daya manusia (SDM) terdapat peran penting dalam membantu mereka mencapai keunggulan serta kesuksesan. Menurut Kuruppu et al. (2021), Kualitas sumber daya manusia organisasi amat penting dalam keberhasilannya. Pentingnya memiliki sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diawali dengan meningkatnya kebutuhan akan peran mereka dalam pelaksanaan dan pertumbuhan organisasi. Fungsi administrasi, fungsi manajerial, dan fungsi strategis semuanya ada sebelum fungsi sumber daya manusia (Triasih, 2022).

Efektivitas menerapkan inisiatif perusahaan ke dalam tindakan juga dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. Oleh sebab itu, kompetensi sumber daya manusia yang tepat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan diciptakan dengan tujuan tertentu, dan ketika tujuan tersebut tercapai, perusahaan dianggap berhasil. Pencapaian ini membutuhkan fondasi yang kokoh yang dibangun di atas keterampilan. Jika karyawan membantu perusahaan dengan keahlian mereka di industri mereka, mereka akan tumbuh dan mampu berkembang dalam iklim yang kompetitif (Budiman, 2022).

*Knowledge management* ataupun manajemen pengetahuan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan belajar bagi personel untuk melaksanakan tugas yang diberikan, manajemen pengetahuan merupakan pusat kemampuan manajer dalam mengelola sistem dalam perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, diperlukan peningkatan pengetahuan dan kapasitas untuk mengemban tugas-tugas baru. Faktor *Knowledge Management* dalam pembahasannya tentang apa yang mempengaruhi elemen sosial, organisasi,

dan teknologi dalam manajemen pengetahuan, Sangkala (2007) mengidentifikasi tiga faktor. Hasil penelitian Umar Farooq Sahibzada et al., (2020), Widya Syafdiana (2020), Menurut penelitian Monika Agustin dkk. (2022), manajemen pengetahuan berpengaruh besar terhadap produktivitas.

Kemampuan sumber daya manusia untuk menghasilkan pemikiran-pemikiran yang berdampak instan pada hal pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian dan tidak langsung pada kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan dikenal sebagai kompetensi. Kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau mempertahankan posisi dengan sukses. Dan salah satu cara untuk menemukan kompetensi yang mendukung kelebihan seseorang adalah pengembangan kompetensi.

*Knowledge management* ataupun manajemen pengetahuan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan belajar bagi personel untuk melaksanakan tugas yang diberikan, manajemen pengetahuan merupakan pusat kemampuan manajer dalam mengelola sistem dalam perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, diperlukan peningkatan pengetahuan dan kapasitas untuk mengemban tugas-tugas baru. Faktor *Knowledge Management* dalam pembahasannya tentang apa yang mempengaruhi elemen sosial, organisasi, dan teknologi dalam manajemen pengetahuan, Sangkala (2007) mengidentifikasi tiga faktor. Hasil penelitian Umar Farooq Sahibzada et al., (2020), Widya Syafdiana (2020), Menurut penelitian Monika Agustin dkk. (2022), manajemen pengetahuan berpengaruh besar terhadap produktivitas.

Menurut Moeheriono (2009), kompetensi ialah kecakapan dalam melakukan suatu tugas maupun pekerjaan dengan memanfaatkan keahlian, kemampuan, dan etos kerja yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut.

Seberapa baik kinerja suatu rencana, kegiatan, atau kebijakan dapat diukur dari seberapa besar kontribusinya terhadap tujuan, sasaran, visi, dan misi strategis organisasi secara menyeluruh.

Kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan individu dalam karier karyawan di perusahaan, jika seorang karyawan tidak diberi akses ke program untuk meningkatkan kompetensi mereka, akibatnya perusahaan akan mengalami kegagalan. Namun, ada beberapa contoh di mana kinerja belum membaik meskipun perusahaan telah berupaya menciptakan dan melibatkan orang-orangnya dalam peningkatan kompetensi. Seorang individu harus mampu dan memiliki tingkat kemauan tertentu untuk menyelesaikan tugas kepemimpinan yang diberikan dengan baik.

Dengan menggunakan tingkat kompetensi berdasarkan SDM, tingkat pencapaian atau tolok ukur kinerja yang dapat diterima perlu ditetapkan. Evaluasi prestasi kerja tidak diragukan lagi akan didasarkan pada identifikasi kompetensi yang diperlukan. Kompetensi selalu memiliki maksud atau tujuan, yaitu kualitas atau karakteristik yang memotivasi perilaku atau menghasilkan suatu hasil tertentu, pada hal ini ialah kinerja karyawan (Sutrisno, 2009). Hasil penelitian Weddy Nur Adam et al., (2021), Hendra Raza et al., (2022), Monika Agustin et al., (2022), Hisbiyah Maulatuzulfa (2022), Pantas P. Pardede et al., (2021), Nabilla Sivanissa et al., (2022), Magfirah Kadir (2022) menyatakan yakni kompetensi sumber daya manusia berdampak signifikan pada kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi adalah faktor manusia yang mempengaruhinya. Karena dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan, evaluasi kinerja sangat penting bagi organisasi. Salah satu Metode penilaian kinerja, disebut Kartu Skor Sumber Daya Manusia. Kartu skor sumber daya manusia berfokus pada proses yang menghubungkan individu, strategi, dan hasil evaluasi sumber daya manusia. Peta strategi akan

menjadi dikembangkan untuk mengilustrasikan dalam setiap perspektif kartu skor bagaimana tujuan strategis berinteraksi dengan perusahaan (Lohana et al., 2021).

Balai Besar Pemerintahan Desa (BBPD) Malang Kementerian Dalam Negeri bertugas meningkatkan kemampuan perangkat pemerintahan desa melalui pelatihan. Hal ini sesuai “Permendagri No. 21 Tahun 2006 tentang Organisasi serta Tata Kerja Balai Besar Pemerintahan Desa Malang”. Terletak di Jl. Raya Langsep No. 7 Bareng, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur, Balai Besar Pemerintahan Desa yaitu Unit Pelaksana Teknis Kementerian Dalam Negeri juga didukung oleh Direktur Jenderal Bina Pemerintahan Desa. Ini berfungsi sebagai Pusat Pelatihan Aparatur Pemerintahan Desa.

Dalam melaksanakan tugasnya Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang ini mempunyai beberapa wilayah kerja meliputi 30.542 desa, 3.508 kelurahan, 3.183 kecamatan, 193 kabupaten, 30 kota, dan 14 provinsi. Pusat Pemerintahan Desa di Malang memiliki dua kategori kegiatan, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan non-pelatihan. Di antara program pelatihan yang diselenggarakan termasuklah Pelatihan Manajemen Pemerintahan Desa untuk Kepala Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Pelatihan Penyusunan Produk Hukum Desa, serta Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kepala Desa. Sementara itu, dalam kategori kegiatan non-pelatihan, terdapat upaya Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Pusat Pemerintahan Desa Malang, dan juga pelaksanaan Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Program Pelatihan Pemerintahan Desa.

Peran Direktorat Jenderal PMD guna memfasilitasi program ataupun kegiatan teknis, khususnya mengembangkan atau meningkatkan kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa bagi “Kepala Desa, Perangkat Desa, Badan

Permasyarakatan Desa, Lembaga Kemasyarakatan Desa, serta Lembaga Adat Desa”, secara optimal didefinisikan oleh Balai Besar Pemerintah Desa Malang sesuai tugas pokok beserta fungsinya. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya seringkali di bawah harapan masyarakat pada instansi pemerintah. Ada kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, seperti tidak benar-benar mematuhi undang-undang tentang jam kerja. Akibatnya, bisnis akan menderita karena pekerjaan sering tidak selesai sebelum tenggat waktu atau banyak waktu tidak digunakan secara efektif. Selain itu, ada kekurangan sistem penilaian yang kuat, sosialisasi yang tidak memadai di tingkat bawah, dan pengawasan yang ketat tentang bagaimana operasi dilakukan di beberapa lembaga, kurangnya Aparat desa akan menerima bantuan teknis untuk membantu mereka memperbaiki sistem pemerintahan desa. Jangkauan dan distribusi pelatihan di kabupaten belum maksimal karena keterbatasan Transportasi lokal dan pembiayaan dari peserta ke Provinsi sebelum tiba di Pusat PMD Malang ditanggung APBD masing-masing kabupaten. Selain itu, pelatihan yang diberikan oleh Balai Besar PMD Malang diarahkan guna memberdayakan para pemangku kepentingan desa di kabupaten-kabupaten tertentu agar dapat berkontribusi lebih efektif dalam percepatan transisi desa menuju otonomi. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai yang buruk karena perhatiannya terpecah dengan kegiatan di luar tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri, dan pegawai tersebut tidak mengabdikan dirinya sepenuhnya pada instansi tersebut.

Menurut penjelasan di atas, maka penelitian ini tertarik dalam melaksanakan penelitian dengan judul sebagai berikut **“PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA**

## **MANUSIA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR BINA PEMERINTAHAN DESA DI MALANG”.**

### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah Manajemen Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Balai Besar Bina Pemerintahan Desa Malang ?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Balai Besar Bina Pemerintahan Desa Malang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam studi ini mempunyai tujuan yakni di bawah ini :

1. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Balai Besar Bina Pemerintahan Desa Malang
2. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Balai Besar Bina Pemerintahan Desa Malang

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dalam temuan studi ini harapannya ialah dapat menjadi manfaat diantara lain :

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian diharapkan dapat menjelaskan masalah integritas laporan keuangan dan menawarkan data empiris tentang bagaimana keahlian manajemen serta kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Pengembangan Pemerintah Desa Malang

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Akademisi

Temuan studi ini diantisipasi untuk memberikan kontribusi penyelidikan ilmiah tentang dampak keahlian manajemen Pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia pada efektivitas kinerja karyawan

### b. Bagi Peneliti

Disamping itu, studi ini memiliki fungsi sebagai sumber inspirasi dan pengetahuan untuk proyek penelitian masa depan dan dapat membantu mengembangkan proyek yang sudah ada selanjutnya mengenai Manajemen Pengetahuan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai.