

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah menyadari adanya kebutuhan pengembangan kompetensi, dibuktikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, pada pasal 203 ayat 4 menjelaskan, semua PNS dalam 1 tahun memiliki kesempatan paling sedikit 20 jam pelajaran untuk mengembangkan kompetensinya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap perilaku (*attitude*) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Selain sebagai kewajiban, kompetensi merupakan bagian dari pengembangan karir aparatur atau ASN. Dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 69, disebutkan bahwa pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural.

Peraturan Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republic Indonesia nomor 6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai

aparatur sipil Negara pada Pasal 10 mengatakan bahwa pegawai harus memenuhi standar perilaku kerja pegawai pada poin kompeten yang meliputi: meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

Menurut Sedarmayanti (2011:348) yang dikutip oleh Putri, Farhaini dalam Skripsi Pengaruh Kompetensi Pegawai Di Dinas pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjungbalai (2017:17) bahwa "seorang mempunyai kompetensi baik atau tinggi, jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja optimal". Maka dari itu hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangat lah erat sekali, karena jika seseorang pegawai ingin meningkatkan kinerjanya harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya itu sendiri.

Hasil penelitian dari Winarno dan Perdana (2015), berpendapat bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Organisasi pada dasarnya adalah tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada era globalisasi yang terjadi sekarang, setiap organisasi dituntut siap dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang dinamis, untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya. Pegawai dengan kompetensi, pengetahuan

dan kemampuan, dibutuhkan untuk menjawab tantangan tersebut, sehingga dapat menyesuaikan perubahan dan persaingan, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga hasil kerja yang diberikan menjadi maksimal.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah melalui pengembangan kompetensi. dalam pelaksanaan tugas jabatannya guna mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Dalam tahap pengembangan pegawai terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan SDM itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas

tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung perkembangan dunia pemuda dan olahraga di tingkat regional. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kompetensi pegawai yang berkualitas. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan aspek kritis dalam memastikan efisiensi, efektivitas, dan inovasi dalam penyelenggaraan berbagai program dan kegiatan.

Pemuda dan olahraga memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan suatu daerah. Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat berperan sebagai penggerak dalam mengkoordinasikan berbagai program dan kegiatan di bidang tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, kompetensi pegawai di sekretariat dinas tersebut menjadi krusial. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat perlu menjadi fokus perhatian.

Dari keadaan sebenarnya yang terjadi di bagian sekretariat dinas pemuda dan olahraga provinsi jawa barat belum dilaksanakan secara optimal. Terdapat beberapa permasalahan yaitu:

1. Rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tupoksi nya masing-masing.
Contoh : masih ada pegawai yang belum mampu dalam menyelesaikan tugasnya
2. Rendahnya pemahaman dalam melaksanakan tupoksi nya. Contoh: masih ada pegawai yang belum paham atas tugas pokok dan fungsinya sendiri.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat”**

Alasan pemilihan judul yang peneliti teliti ini karena berkaitan dengan disiplin ilmu administrasi publik, disamping itu pula di sekretariat dinas pemuda dan olahraga provinsi jawa barat adanya beberapa persoalan berkaitan dengan belum efektifnya peningkatan kompetensi pegawai.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat ialah aspek tepat yang tepat guna melihat bagaimana peningkatan kompetensi pegawai berjalan dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung terjun ketempat observasi dengan lokasi penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat tentang Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Adapun fokus penelitian menurut Gordon (1998) dalam sutrisno yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Kemampuan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*)

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan, peneliti merumuskan masalah menjadi pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat?
3. Solusi apa saja yang dapat dilakukan untuk mengoptimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan Mengkaji Pelaksanaan Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat
2. Mengetahui dan Mengkaji Faktor-faktor Apa Saja Yang Menjadi Penghambat Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

3. Mengetahui dan Mengkaji Solusi Apa Yang Dapat Dilakukan Untuk Mengoptimalkan Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Optimalisasi Kompetensi Pegawai di Seretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas dan bermanfaat bila dilihat dari teoritis maupun praktis, yakni:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dalam wawasan keilmuan Administrasi Publik dan juga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademika.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran mengenai masalah-masalah yang di hadapi oleh Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat khususnya pada berkaitan dengan Optimalisasi Kompetensi Pegawai.