

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi sebagai suatu wadah untuk melaksanakan berbagai kegiatan administrasi yang memungkinkan dua orang atau lebih untuk berinteraksi dan bekerja sama tentu saja di dalamnya ada tugas dan pekerjaan yang dibagi serta direncanakan secara bertanggung jawab agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya dalam mencapai tujuan organisasi memiliki peran yang sangat penting.

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian berbagai potensi yang dimiliki individu guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkarakter, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan untuk menjaga keseimbangan internal. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia guna memperoleh pegawai yang andal dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Kompetensi yang berkembang sesungguhnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan organisasi menjadi lebih baik di masa depan. Kompetensi yang mumpuni disuatu organisasi dicapai dengan tumbuhnya karakteristik individu

pegawai yang berkinerja baik. Dalam setiap pekerjaan maupun profesinya apapun terutama di bidang pemerintahan, keterampilan kerja tentunya menjadi suatu keniscayaan. Kompetensi mencerminkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan keterampilan atau keahlian yang mereka kuasai. Semakin tinggi tingkat keterampilan seorang pegawai, semakin besar kontribusinya dalam mewujudkan visi dan misi organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kompetensi sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga memiliki hubungan yang tak terpisahkan satu dengan lainnya. Begitupun dengan kinerja yang mencerminkan hasil kerja pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya melalui tanggungjawab yang diberikan, dimana pegawai yang berkompotensi tinggi sebagai salah satu SDM terpenting yang berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan daya saing yang unggul. Ketika individu ditempatkan sesuai dengan keahlian dan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), mereka dapat bekerja secara optimal, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, sehingga menciptakan efektivitas kerja yang lebih baik.

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sebagai institusi pemerintahan yang mendukung tugas dan fungsi DPRD Provinsi Jawa Barat, menjalankan tanggung jawabnya berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 47 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Sekretariat DPRD. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut, diperlukan aparatur dengan kompetensi yang unggul agar dapat menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, standar kompetensi pegawai di

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mengacu sesuai dengan PERMENPAN RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 55 ayat (5), Pasal 109 ayat (4) dan ayat (5) dan Pasal 166 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Tabel 1. 1 Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara	
A. Kompetensi Manajerial	1. Integritas
	2. Kerjasama
	3. Komunikasi
	4. Orientasi pada Hasil
	5. Pelayanan Publik
	6. Pengembangan Diri dan Orang Lain
	7. Mengelola Perubahan
	8. Pengambilan Keputusan
B. Kompetensi Sosial Kultural	1. Perekat Bangsa

Sumber : PERMENPAN RB Nomor 38 Tahun 2017

Standar Kompetensi Jabatan diatas menjadi persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Namun berdasarkan data dalam LKIP Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Tahun 2024, serta hasil observasi selama proses pengumpulan data, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan standar kompetensi ASN sebagaimana tercantum dalam PERMENPAN RB No. 38 Tahun 2017.

1. Kualitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum sepenuhnya mencerminkan hasil kerja yang memberikan nilai tambah atau manfaat langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Tahun 2024, disebutkan bahwa jumlah sumber daya manusia secara keseluruhan telah mencukupi secara kuantitas. Namun, dalam beberapa bidang yang memerlukan kompetensi teknis atau analitis khusus, masih ditemukan kekurangan tenaga yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan hasil kerja pegawai lebih berfokus pada penyelesaian tugas secara administratif dan formalitas dokumen, tanpa memastikan bahwa substansi isi dokumen tersebut benar-benar akurat, relevan, dan berdampak nyata terhadap proses pengambilan keputusan maupun pelayanan publik. Kinerja administratif dinilai hanya berdasarkan jumlah dokumen yang disusun atau dilaporkan, tanpa adanya evaluasi yang mendalam mengenai kualitas isi, validitas informasi, serta kegunaannya bagi pemangku kepentingan.

Dengan demikian, meskipun target kerja secara angka telah dicapai, kualitas kerja pegawai belum optimal karena belum ditopang oleh pengetahuan dan keterampilan yang memadai di bidang tertentu. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kapasitas pegawai secara menyeluruh, khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin dinamis dan berbasis pada kualitas output.

2. Inisiatif kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat secara mandiri masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, sebagian besar pegawai cenderung menunggu instruksi dari atasan sebelum memulai pekerjaan. Hanya sedikit pegawai yang secara aktif memberikan masukan atau usulan perbaikan terhadap prosedur kerja dan efisiensi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang berkembang masih bersifat reaktif dan bergantung pada arahan pimpinan, bukan proaktif dan inisiatif. Kelemahan ini semakin terlihat jelas ketika terjadi perubahan agenda secara mendadak dari pimpinan, seperti penjadwalan ulang rapat atau pergeseran prioritas kerja. Ketergantungan tinggi terhadap arahan pimpinan menunjukkan lemahnya fleksibilitas dan inisiatif dalam bekerja, serta kurangnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan situasional di lingkungan kerja.

Permasalahan ini mencerminkan belum berkembangnya kompetensi “pengembangan diri dan orang lain” serta “mengelola perubahan” sebagaimana diamanatkan dalam Standar Kompetensi Manajerial ASN berdasarkan PERMENPAN RB No. 38 Tahun 2017.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang masih rendah, hal ini dilihat dari karakteristik sebagai berikut :

1. *Motives* (Motif), Dorongan internal untuk berprestasi atau memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi belum kuat. Pegawai bekerja lebih karena kewajiban jabatan, bukan karena adanya dorongan intrinsik untuk

berkembang atau berinovasi. Motif berprestasi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja belum menjadi nilai dominan dalam budaya kerja di lingkungan Sekretariat DPRD.

2. *Self concept* (Konsep Diri), Pegawai belum sepenuhnya memiliki konsep diri sebagai agen perubahan atau bagian dari sistem yang berkontribusi pada kemajuan organisasi. Hal ini berdampak pada kurangnya rasa percaya diri untuk mengambil inisiatif atau menyampaikan gagasan baru. Mereka cenderung memposisikan diri sebagai pelaksana teknis yang menunggu perintah, bukan sebagai pelaku aktif dalam pencapaian tujuan lembaga.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat bahwa terdapat berbagai permasalahan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya mencerminkan standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam PERMENPAN RB Nomor 38 Tahun 2017. Permasalahan tersebut mencakup aspek kualitas kerja dan inisiatif pegawai yang menunjukkan bahwa kompetensi masih perlu ditingkatkan secara sistematis dan terarah.

Rendahnya kompetensi diduga menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana kompetensi di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kompetensi di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara pribadi, penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendalami dan memahami lebih dalam mengenai kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui proses penelitian, peneliti dapat mengembangkan

keterampilan analisis, metodologi penelitian, serta kemampuan dalam menyusun laporan ilmiah.

- b. Secara teoritis, penelitian ini merupakan upaya pengembangan terhadap teori dan sumbangan pikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik, serta sebagai langkah awal untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan Kompetensi dan Kinerja Pegawai.
- c. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan sebagai bahan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, khususnya terkait dengan Kompetensi.