

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Hal tersebut perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta dapat menerapkan prinsip pelaksanaan manajemen dalam rangka pengembangan kompetensi ASN itu sendiri.

Pengembangan sumber daya ASN berhubungan dengan penambahan kecakapan, melalui latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan yang baik. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kualitas yang produktif, maka dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapainya. Dalam *World Economy Forum Human Capital Indonesia*, kualitas ASN di Indonesia masih tergolong rendah. Dalam laporan *A Diagnostic Study Of The Civil Service in Indonesia* yang dikeluarkan *Asian Development Bank* pada Januari 2021, menemukan rendahnya profesionalitas di banyak lembaga pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Hal itu ikut disebabkan dari rendahnya keterampilan dan kompetensi para ASN.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. ASN adalah orang

yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan, karena kedudukan ASN adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga ASN merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut.

- a) Nilai dasar
- b) Kode etik dan kode perilaku
- c) Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik
- d) Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Kualifikasi akademik
- f) Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan
- g) Profesionalitas jabatan.

Kompetensi sebagaimana yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- a) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis
- b) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan, dan
- c) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, menyebutkan bahwa wajib memberikan kesempatan

kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi. Kemudian berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2020 standar kompetensi teknis manajemen ASN adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku kerja yang harus dimiliki oleh pegawai ASN sesuai dengan jenjang dan jenis jabatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kompetensi sumber daya aparatur dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan juga perilaku kerja seseorang dalam memberikan pelayanan baik di lingkungan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Peraturan daerah Kabupaten Sintang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sintang, maka susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang harus ditetapkan melalui Peraturan Bupati Sintang. Sesuai dengan Peraturan Bupati Sintang Nomor 106 tahun 2019 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang bahwa Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Salah satu bagian yang terdapat di Sekretariat Daerah adalah bagian Perekonomian dan Pembangunan (EKBANG), dimana fungsi bagian tersebut adalah selain pengumpulan bahan perumusan kebijakan juga melaksanakan pendataan pelaksanaan bidang pertanian, perkebunan, pariwisata, ketahanan pangan, perindustrian, perdagangan dan pengembangan usaha ekonomi rakyat. Untuk meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai yang terdapat di bagian

Perekonomian dan Pembangunan perlu dilakukan pengembangan ASN melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebijakan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang pedomannya tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan SDM aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah bertujuan untuk mempermudah upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur Pemerintahan Dalam Negeri melalui pelaksanaan standarisasi kompetensi, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan kompetensi secara terarah, terkait, terpadu, dan berkelanjutan.

Peraturan Bupati Sintang Nomor 106 tahun 2019 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang, dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara profesional dengan menghasilkan kinerja yang maksimal, maka aparatur sipil negara yang ada di bagian perekonomian dan pembangunan harus meningkatkan kompetensinya baik melalui pendidikan dan pelatihan, seminar ataupun bimbingan teknis dengan tujuan antara lain.

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Bagian perekonomian dan Pembangunan di Sekretariat daerah Kabupaten Sintang menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur setidaknya sudah memiliki ketersediaan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis maupun seminar. Berikut ini adalah jenis dan penggolongan pendidikan dan latihan ASN: diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan, jenjang pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang perlu ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil ada 3 (tiga) jenis, meliputi :

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim)
2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional
3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Diklat teknis meliputi diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yang merupakan diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan dalam bidang pelayanan teknis yang sifatnya umum dan iklat teknis substantif yang merupakan diklat yang memberikan ketrampilan dan/ atau penguasaan pengetahuan teknis terkait secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Selanjutnya untuk melihat data pegawai di bagian perekonomian dan pembangunan, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1  
Data Pegawai di Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah  
Kabupaten Sintang  
Tahun 2021

| No | Bentuk Pengembangan kompetensi                                                                          | Jumlah Pegawai | Nama Jabatan dan Pendidikan                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Diklat Prajabatan CPNS                                                                                  | 7              | 1. Kabag Ekbang (S2)<br>2. Analis Kebijakan (S1)<br>3. Kepala Sub Koordinator Perekonomian (S1)<br>4. Staff Analis Pelaksanaan Proyek Pemerintah (S1)<br>5. Staff Analis Perekonomian (S1)<br>6. Pengadministrasian Umum Perekonomian (SPP SNAKMA)<br>7. Pengadministrasian Umum Pembangunan (SMU) |
| 2. | Diklat Kepemimpinan                                                                                     | 1              | Kabag Ekbang                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3. | Diklat Fungsional<br>1. Diklat fungsional bendaharawan daerah<br>2. Diklat <i>Rapid Rural Appraisal</i> | 1              | Kabag Ekbang                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4. | Diklat Teknis<br>1. Diklat Manajemen Pengadaan                                                          | 4              | 1. Kabag Ekbang<br>2. Analis Kebijakan<br>3. Pengadministrasian Umum Pembangunan                                                                                                                                                                                                                   |

|    |                                                                                                                                                                                                                          |   |                                                                                         |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|    | barang dan jasa<br>2. Diklat TI<br>Kearsipan<br>dinamis<br>3. Diklat RPJM                                                                                                                                                |   | 4. Pengadministrasian Umum<br>Perekonomian                                              |
| 5. | Bimbingan Teknis<br>1. Penilaian<br>prestasi kerja<br>PNS<br>2. Pedoman tata<br>naskah dinas<br>berdasarkan<br>permenpan No<br>8 tahun 2012<br>dan penegakan<br>disiplin PNS<br>3. Pengelolaan<br>barang milik<br>daerah | 2 | 1. Kepala Sub Koordinator<br>Perekonomian<br>2. Pengadministrasian Umum<br>Perekonomian |
| 6. | Kursus/ <i>Workshop</i><br>1. Kursus<br>Komputer<br>2. UKL/UPL                                                                                                                                                           | 2 | 1. Kabag Ekbang<br>2. Pengadministrasian Umum<br>Pembangunan                            |

*Sumber : Bagian Perekonomian dan Pembangunan Setda Kab. Sintang, Desember 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa Seluruh Pegawai ASN yang berjumlah 7 orang telah mengikuti pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan prajabatan CPNS, Namun terlihat Jumlah pegawai yang

mengikuti pengembangan kompetensi berupa diklat dalam masa jabatan yaitu diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis masih sebagian kecil pegawai ASN yang mengikutinya.

Tentu hal ini mempengaruhi kompetensi teknis yang dimiliki pegawai di Bagian Perekonomian dan Pembangunan meliputi pengetahuan ASN yang masih rendah hal ini terlihat dari beberapa pegawai yaitu 4 orang pegawai ASN yang masih belum mengetahui cara perhitungan pajak hal ini tentu belum sesuai dengan syarat jabatan di bagian perekonomian dan pembangunan yang harus memiliki pengetahuan perekonomian dari segi pendidikan formal pada tabel tersebut menunjukkan ada beberapa pegawai yang belum berpendidikan S1 atau D IV, keterampilan yang dimiliki juga masih rendah hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yaitu 5 orang pegawai yang hanya bisa mengoperasikan teknologi secara mendasar contohnya ada beberapa pegawai yang belum mengetahui cara dalam mengubah file bentuk *microsoft word* ke dalam bentuk *pdf*, pegawai juga masih sangat kurang dalam diklat teknis/bimtek yang diperlukan untuk penguasaan keterampilan yang berhubungan langsung dengan bidang tugas masing-masing seperti teknologi informasi terpadu, sementara itu ASN dituntut harus selalu berusaha mengikuti perkembangan teknologi. Sikap/perilaku kerja dari pegawai ASN dalam hal kedisiplinan juga masih rendah, masih ada beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan standar jam kerja. Melihat urgensi pengembangan kompetensi dan tugas serta fungsi yang terbenturkan dengan hasil temuan penelitian tersebut, maka dirasa perlu melihat bagaimana pengembangan kompetensi para aparatur serta mengetahui apakah

kegiatan pengembangan sudah didasarkan pada salah satu pendekatan yang memberikan gambaran aspek yang perlu dituju, yakni beberapa karakteristik dalam kompetensi diri.

Selain kompetensi teknis, penempatan pegawai juga belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya hal ini dapat dilihat dari pegawai dengan jabatan sebagai pengadministrasian umum perekonomian dan pembangunan yang seharusnya diisi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan jurusan sosial dan politik atau administrasi negara, namun faktanya latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak sesuai yaitu pendidikan tingkat SMU dan SPP SNAKMA, sementara itu pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini tentu belum mengarah kepada prinsip pegawai ASN yaitu kualifikasi pendidikan. Dari hal-hal diatas, maka dari itu peneliti menyimpulkan dan tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul pengembangan kompetensi ASN di bagian perekonomian dan pembangunan Kabupaten Sintang.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah atau fenomena yang terjadi yang menyangkut masalah pengembangan kompetensi ASN belum maksimal, maka kondisi riil yang dialami dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terdapat identifikasi masalah antara lain adalah :

- a) Pengetahuan ASN yang masih rendah hal ini terlihat dari beberapa pegawai ASN yang masih belum mengetahui cara perhitungan pajak.

- b) Keterampilan yang dimiliki juga masih rendah hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang hanya bisa mengoperasikan teknologi secara mendasar contohnya ada beberapa pegawai yang belum mengetahui cara dalam mengubah file bentuk *microsoft word* ke dalam bentuk *pdf*.
- c) Sikap/perilaku kerja dari pegawai ASN dalam hal kedisiplinan juga masih rendah, masih ada beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu.
- d) Penempatan pegawai belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya

### **1.3 Fokus Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti bahas dan kemukakan diatas, maka fokus penelitian adalah pada pengembangan kompetensi ASN di bagian perekonomian dan pembangunan Kabupaten Sintang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Agar penulisan ini lebih terarah sesuai dengan permasalahan dan ruang lingkup masalah yang telah diungkapkan tersebut, maka peneliti mencoba merumuskan masalah tersebut sebagai berikut : “Bagaimana Pengembangan Kompetensi ASN di Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang?”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN di Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten

Sintang, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan Kompetensi ASN di bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bahan bacaan disamping sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sebagai syarat strata 1 serta pengembangan keilmuan terutama yang berkaitan dengan disiplin Administrasi Publik khusus nya mengenai manajemen publik.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi :
  - a. Pegawai bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang dapat dijadikan dasar sebagai peningkatan kompetensi dengan memberikan kesempatan dan peluang bagi ASN untuk mengembangkan kompetensi
  - b. Bagian Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi dalam peningkatan kompetensi dalam pemberdayaan ASN.