

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Orang-orang yang bekerja dan berkontribusi pada sebuah perusahaan dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), dan mereka adalah kekuatan utama di balik pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan salah satu aset penting dalam organisasi yang dapat menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi. SDM adalah proses strategis untuk mengelola orang-orang di perusahaan yang mencakup perekrutan, pengembangan, pelatihan, dan pemberian insentif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja (Mukrodi, H. 2020). Untuk mencapai tujuan mereka, perusahaan harus fokus pada sumber daya manusia dan mengembangkan keterampilan mereka. Khususnya di sektor pemerintah, di mana SDM sangat penting untuk mencapai tujuan dan menyediakan layanan publik, hal ini juga merupakan keunggulan kompetitif. Operasi organisasi pemerintah tidak dapat berjalan secara efektif tanpa sumber daya manusia yang unggul. Untuk mencapai tujuan mereka, perusahaan harus fokus pada sumber daya manusia dan mengembangkan keterampilan mereka. Khususnya di sektor pemerintah, di mana SDM sangat penting untuk mencapai tujuan dan menyediakan layanan publik, ini juga merupakan keunggulan kompetitif. Operasi organisasi pemerintah tidak dapat berjalan secara efektif tanpa sumber daya manusia yang unggul.

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya juga dapat ditingkatkan dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul. Kinerja dipengaruhi secara positif oleh sumber daya manusia yang berkualitas karena mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dan kewajiban mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Pengembangan kemampuan SDM merupakan prioritas utama untuk memaksimalkan kinerja secara keseluruhan karena

kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan kinerja individu. Menurut (Guruh Suksmono et.al 2024) Karena mereka secara langsung berdampak pada produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting sebagai aset organisasi yang paling berharga. Selain keahlian teknis, sumber daya manusia yang berkualitas juga memiliki nilai-nilai profesional seperti akuntabilitas dan integritas.

Untuk memastikan analisis yang efektif terhadap pengembangan sumber daya manusia, diperlukan kebijakan dan regulasi yang jelas sebagai landasan hukum yang mengatur pelaksanaan dan pengembangan SDM dalam organisasi. Dasar kebijakan adalah landasan atau prinsip yang menjadi acuan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, yang meliputi tujuan, prinsip, norma, serta kerangka kerja kebijakan seperti perumusan masalah, alternatif solusi, pelaku, sumber daya, dan konteks lingkungan. Selanjutnya, kebijakan pengembangan kompetensi pegawai merupakan bagian penting dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan tersebut, yang diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan terkait pembinaan dan peningkatan kapasitas aparatur sipil negara. Sebagaimana dalam UU No. 5 Tahun 2014 pasal 70 (Presiden Republik Indonesia 2014) menyatakan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya melalui berbagai metode seperti pelatihan, pendidikan, serta pembelajaran secara mandiri, baik secara klasikal maupun nonklasikal. Pengembangan kompetensi tersebut harus didasarkan pada kebutuhan organisasi dan pelaksanaan tugas jabatan, serta dapat dilakukan melalui kegiatan yang terintegrasi dengan pengembangan karier. Selain itu, pengembangan kompetensi ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja, serta daya saing pegawai di lingkungan instansinya, baik melalui pelatihan formal, pendidikan lanjut, maupun pembelajaran lainnya sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dapat disimpulkan bahwa setiap Pegawai ASN (Aparatur Sipil

Negara) memiliki hak dan kesempatan yang dijamin oleh negara untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran, baik secara mandiri maupun terintegrasi dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan karier. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung profesionalisme, kinerja, serta daya saing pegawai ASN, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

Kemampuan dan keahlian sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien dikenal dengan istilah kompetensi. Kompetensi dapat berupa sikap, kemampuan, dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kompetensi juga dapat mempengaruhi kemampuan SDM untuk berkolaborasi dengan orang lain dan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Alwi (2025) Kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, yang didukung oleh perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan sikap, dikenal sebagai kompetensi. Kompetensi membutuhkan lebih dari sekadar pengetahuan atau keterampilan, kompetensi juga membutuhkan sikap yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini menyiratkan bahwa seseorang yang kompeten harus dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam pengaturan praktis dan melakukan pekerjaan ini dengan profesionalisme dan tanggung jawab.

Pengembangan kompetensi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Septiana et al. (2023) Mengidentifikasi kemampuan yang diperlukan, membuat model kompetensi, mengevaluasi kompetensi setiap orang, dan mengintegrasikan manajemen berbasis kompetensi dengan strategi organisasi merupakan langkah-langkah penting dalam proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan

kewajibannya. Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai, namun sebagian besar hanya melihat korelasi langsung antar variabel tanpa menganalisis secara menyeluruh perumusan dan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi, khususnya di tingkat kecamatan pada organisasi publik. Selain itu, minimnya pendekatan evaluatif terhadap efektivitas kebijakan menjadi kelemahan lain yang perlu disoroti, di mana sebagian besar penelitian hanya menggambarkan pelaksanaan diklat secara deskriptif tanpa menilai keberhasilan program dalam meningkatkan kualitas kinerja secara obyektif dan terukur Aminah et al. (2024). Selain itu, belum banyak pembahasan dalam literatur mengenai komponen kepemimpinan yang sangat penting bagi efektivitas kebijakan pengembangan kompetensi. Pada kenyataannya, para pemimpin seperti camat memiliki peran strategis dalam membina lingkungan kerja yang mendorong pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Kesenjangan ini menjadi pembenaran yang signifikan atas perlunya penelitian yang lebih menyeluruh yang tidak hanya menyoroti kompetensi individu tetapi juga mencakup analisis metodis atas kebijakan pengembangan kompetensi, evaluasi atas seberapa baik kebijakan tersebut diimplementasikan, dan pemahaman atas bagaimana kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan.

Salah satu metrik utama yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan organisasi adalah kinerja. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan kualitas layanan. Menurut Husna and Prasetya (2024), Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan, yang ditentukan oleh kualitas pekerjaan yang ingin dicapai dalam rangka memenuhi tugas. Kinerja dievaluasi berdasarkan metode dan prosedur yang digunakan selain hasil kerja. Dua faktor penting dalam mengevaluasi kinerja individu adalah jumlah dan kualitas pekerjaan mereka. Kualitas kerja mengacu pada tingkat akurasi dan kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan. SDM harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk

mencapai kinerja yang berkualitas tinggi. Organisasi dapat mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja dan kualitas layanan dengan bantuan kompetensi yang sesuai. Kompetensi juga dapat mempengaruhi kemampuan SDM untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

Sebagai instansi pemerintah di bawah Pemerintah Kabupaten Nias Barat, Provinsi Sumatera Utara, Kantor Kecamatan Sirombu mengemban tugas yang cukup berat dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat Kecamatan Sirombu. Untuk mewujudkan hal tersebut, Kantor Kecamatan Sirombu harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tanggung jawabnya, antara lain dalam hal mengembangkan potensi dan sumber daya wilayah kecamatan, membina dan mengkoordinasikan kegiatan desa/kelurahan, mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan, dan memberikan pelayanan publik. Agar masyarakat dapat merasakan manfaat langsung dari pelayanan yang unggul dan responsif, maka sangat penting untuk membangun kompetensi SDM dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan. Kantor Kecamatan Sirombu dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan kepuasan masyarakat dengan lebih baik dengan sumber daya manusia yang terampil dan sistem manajemen yang efisien. Kebijakan pengembangan kompetensi pegawai di Kantor Camat Sirombu mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang memberikan hak dan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, dan pembelajaran lainnya. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan kebutuhan jabatan dan mendukung kinerja organisasi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan secara terencana, termasuk melalui diklat, pelatihan teknis, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran seperti e-learning. Evaluasi atas efektivitas pelatihan juga menjadi bagian penting untuk memastikan relevansi dan hasil yang optimal. Kebijakan ini bertujuan meningkatkan profesionalisme, pelayanan publik, dan daya saing pegawai ASN. Kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Camat

Sirombu dipengaruhi oleh pelaksanaan pengembangan kompetensi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Di kantor Camat Sirombu, kompetensi pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayanan publik. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan berbagai prosedur administrasi maupun interaksi dengan masyarakat. Namun, dalam kondisi nyata, terdapat beberapa tantangan yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti keterbatasan sumber daya, proses kerja yang kurang efektif, serta kurang optimalnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kualitas pelayanan yang diberikan, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diterima. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana tingkat kompetensi pegawai di kantor Camat Sirombu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka, demi terciptanya pelayanan yang lebih efisien, responsif, dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Kebijakan pengembangan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan efisien. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan yang terstruktur, seperti diklat dan seminar, yang berfungsi untuk memperluas wawasan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan perkembangan teknologi. Selain itu, kebijakan pengembangan kompetensi juga mencakup penyediaan berbagai program pengembangan pengetahuan yang mendukung peningkatan kemampuan individu secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan agar pegawai tidak hanya memperoleh keterampilan praktis tetapi juga mampu mengikuti perubahan dan inovasi yang terjadi di bidangnya. Dengan demikian, melalui pelatihan, pendidikan, seminar, dan berbagai program pengembangan

lainnya, kebijakan ini memberikan landasan yang kuat untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Kebijakan ini juga memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai potensi dan tuntutan organisasi.

Meskipun berbagai bentuk pelatihan seperti pendidikan formal, diklat, seminar, dan pembelajaran lain telah diberikan, beberapa kendala masih menghambat efektivitasnya. Jadwal pelatihan yang kurang tepat dengan waktu pelayanan membuat pegawai kesulitan mengikuti secara optimal. Selain itu, keterbatasan sumber daya, kurangnya penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan spesifik pegawai, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan menyebabkan hasilnya kurang maksimal. Kondisi ini membuat kompetensi yang berkembang belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja optimal, sehingga perlu adanya evaluasi dan penyesuaian program pelatihan untuk lebih relevan dan terintegrasi dengan kebutuhan pegawai serta tujuan organisasi agar kualitas kompetensi dan kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Kantor Camat Sirombu terus menghadapi tantangan dalam membangun kompetensi SDM, termasuk pelatihan dan pengembangan kompetensi yang tidak memadai. Kantor Kecamatan Sirombu harus menilai dan meningkatkan pengembangan kompetensi SDM karena hal ini dapat berdampak pada kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Dari latar belakang dan uraian yang sudah peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian secara ilmiah dengan melakukan penelitian tentang **“ANALISIS KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIROMBU”**

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini berdasarkan fenomena atau permasalahan yang sudah dijelaskan pada latar belakang yaitu hanya mengevaluasi kebijakan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Camat Sirombu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana menganalisis kebijakan pengembangan kompetensi pegawai di Kantor Camat Sirombu?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam menganalisis kebijakan pengembangan kompetensi di Kantor Camat Sirombu?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis kebijakan pengembangan kompetensi pegawai di Kantor Camat Sirombu.
2. Untuk mengidentifikasi kendala yang di hadapi dalam menganalisis kebijakan pengembangan kompetensi di Kantor Camat Sirombu.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan pedoman bagi pembaca dalam memahami analisis kebijakan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Sirombu.
2. Secara Praktis:
 - a. Bagi peneliti: penelitian ini dapat menjadi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan wawasan baru di bidang manajemen sumber daya manusia

- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias: penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumber referensi bagi mahasiswa lain.
- c. Bagi lokasi penelitian: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang signifikan bagi perusahaan di lokasi penelitian, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai melalui analisis kebijakan pengembangan kompetensi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya: penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan inspirasi untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan luas, sehingga dapat menjadi patokan bagi penelitian selanjutnya.