

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan instansi dan berperan dalam peningkatan kompetensi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan maupun instansi.

SDM sebagai modal dan kekayaan yang paling utama dari setiap aktivitas manusia, baik perseorang maupun organisasi dalam produksi dan operasional. Dalam hal ini, manusia menjadi unsur terpenting yang harus dianalisis dan dikembangkan sesuai dengan keahliannya. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan instansi, maupun individu. Tanpa peran SDM, sulit bagi instansi untuk tumbuh dan berkembang demi mencapai tujuannya (Kamsir dalam (Lestari, 2020).

Pertumbuhan dan perkembangan instansi sangat erat kaitannya dengan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dilandasi dengan keahlian dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang menjadi tuntutan pekerjaan disebut kompetensi. Kompetensi menunjukkan keahlian atau pengetahuan yang dicirikan sebagai bentuk profesionalisme dalam suatu bidang pekerjaan. Penting bagi individu untuk memperlihatkannya sebagai unggulan pada bidang tersebut. (Triastuti et al., 2019).

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Pasal 1, kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah gambaran tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Ada 3 kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai ASN, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan, spesifik pada bidang teknis jabatan. Sementara, Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola suatu unit kerja instansi. Sedangkan, Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan mengenai pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, wawasan kebangsaan yang harus dikuasai oleh setiap pemangku jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan posisi.

Penunjang keberhasilan suatu perusahaan/instansi yaitu dengan mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya. Seorang pegawai harus mempunyai kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Keizer dan Pringgabayu dalam (Lengkong, 2018), menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan komponen SDM yang kompetensinya harus dimaksimalkan agar terus optimal. Potensi SDM perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu, pegawai

juga harus serta merta menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mobilitas masyarakat.

Pada observasi yang dilakukan peneliti, diamati dari aspek keahlian yang dimiliki pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada rekan pegawai yang lain. Kemudian belum optimalnya dalam pemutakhiran dapodik dan pelaksanaan asesmen nasional. Begitupula dengan pekerjaan-pekerjaan teknis di bidangnya.

Guna memperkuat observasi tersebut, peneliti melakukan Prasurvei terkait kompetensi kepada 30 orang pegawai di Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvei Kompetensi Pegawai BPMP Sumatera Utara

No	Pernyataan	S	TS
1	Pendidikan formal/bidang keilmuan pegawai selaras dengan bidang pekerjaannya	73,3%	26,6%
2	Keahlian yang dimiliki membuat pegawai dapat menuntaskan permasalahan dan menyelesaikannya dengan cepat dan tepat	43,3%	56,7%
3	Dalam bekerja pegawai selalu menjunjung tinggi etika organisasi, dan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku	53,3%	46,6%

Sumber: Hasil Data Kuesioner Prasurvei (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil prasurvei mengenai kompetensi dapat dilihat bahwa sebesar 73,3% pegawai setuju yang memiliki pendidikan formal/bidang keilmuan sesuai dengan bidang pekerjaannya, sementara sebesar 26,6% tidak setuju. Sebesar 43,3%, pegawai setuju dengan keahlian yang dimiliki dapat menuntaskan permasalahan dan menyelesaikannya dengan cepat dan tepat, sedangkan sebesar 56,7% pegawai menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Keahlian pegawai belum dapat menuntaskan permasalahan pada pekerjaannya secara maksimal. Sebesar 53,3% pegawai setuju sikap pegawai dalam bekerja selalu

menjunjung tinggi etika organisasi, dan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, sementara sebesar 46,4% pegawai tidak setuju.

Fenomena mengalihkan pekerjaan, semakin lama menjadi kebiasaan bagi pegawai. Seperti pekerjaan teknis, pengajuan NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dengan peraturan baru, beberapa pegawai seringkali mengalih tugaskan kepada rekan sejawat. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna, maka visi dan misi yang diemban oleh BPMP Sumatera Utara tidak dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

BPMP Sumatera Utara adalah wadah penjamin mutu pendidikan yang memiliki fungsi yakni mengembangkan dan melaksanakan pemetaan mutu pendidikan, fasilitator, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga pendidikan masyarakat. Semua itu di bawah naungan BPMP. Atas hal tersebut dibutuhkannya program-program yang mendukung bagi pegawai agar maksimal mencapai tujuan instansi dalam menjamin kualitas pendidikan yang lebih baik.

Pelatihan merupakan unsur penting dalam pengembangan kompetensi pegawai. Berikut beberapa pelatihan yang pernah dilakukan oleh pihak BPMP Provinsi Sumatera Utara, secara jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Pelatihan yang Pernah Dilakukan BPMP Sumatera Utara

No	Bidang Pelatihan
1	Pelatihan SAI (Sistem Akuntansi Instansi)
2	Pelatihan RKAKL (Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga)
3	Pelatihan Administrasi Kepegawaian
4	Pelatihan Analisis Kepegawaian
5	Pelatihan Admin E-PUPNS (Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil)

6	Pelatihan Penyelenggaraan
7	Pelatihan Instruksi SBSNP (Sekolah Berbasis Standar Nasional Pendidikan)
8	Pelatihan TOT (<i>Training OF Trainer</i>) Program SBSNP
9	Pelatihan Evaluasi Penyelenggaraan SBSNP
10	Pelatihan Kelas Digital
11	Pelatihan Instruktur Calon Kepala Sekolah
12	Pelatihan TOT Peningkatan Kinerja Pegawai
13	Pelatihan Bahasa Inggris Kepegawaian
14	Pelatihan Analisis Jabatan
15	Pelatihan Instruktur Kurikulum Nasional
16	Pelatihan Teknis Pelaksanaan Kurikulum Nasional

Sumber: BPMP Sumatera Utara (2019)

Pelatihan secara intensif dapat membantu pegawai mempelajari keterampilan dalam bekerja, serta membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan observasi awal di Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Sumatera Utara, pelatihan yang diberikan oleh BPMP Sumatera Utara minim dilakukan. Padahal seiring dengan pesatnya perkembangan IPTEK, sejalan pula dengan tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi dalam pekerjaan. Masuknya perkembangan, akan membawa perubahan yang harus disesuaikan dengan tatanan masyarakat. Berikut hasil Pra Survey Pelatihan kepada 30 orang pegawai di BPMP Sumatera Utara.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Pelatihan BPMP Sumatera Utara

No	Pernyataan	S	TS
1	Instruktur/pelatih memiliki sertifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya	62,3%	37,6%
2	Peserta yang mengikuti pelatihan dipilih sesuai dengan bidang pekerjaannya	31,1%	68,8%
3	Materi yang diberikan sesuai dengan keterampilan/keahlian peserta dalam pekerjaan	48,1%	51,9%
4	Metode seminar mengembangkan perilaku dan pemikiran ilmiah peserta	31,2%	68,8%
5	Peserta memahami alasan/tujuan diberikannya pelatihan	49,3%	50,6%

Sumber: Hasil Data Kuesioner Prasurvei (2022)

Hasil tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebesar 62,3% pegawai setuju pelatih memiliki kualifikasi di bidangnya, sedangkan 37,6% pegawai tidak setuju. Sebesar

31,1% pegawai setuju peserta yang mengikuti pelatihan dipilih sesuai dengan bidang pekerjaannya, sedangkan sebesar 68,8% pegawai tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sebesar 48,1% pegawai setuju materi yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai dalam pekerjaan, sedangkan 51,9% pegawai menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan materi yang diberikan sebagian besar tidak sesuai dengan keahlian pegawai. Sebesar 31,2% pegawai setuju pelatihan dengan metode seminar dapat mengembangkan perilaku dan pemikiran ilmiah, sedangkan pegawai yang menjawab tidak setuju sebesar 68,8%. Hal ini menunjukkan metode seminar belum efektif dalam mengembangkan perilaku dan pemikiran ilmiah pegawai. Sebesar 49,3% pegawai memahami alasan/tujuan diberikannya pelatihan, sedangkan sebesar 50,7% pegawai tidak setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai masih belum memahami alasan kenapa ia diberikan pelatihan atau kenapa ia direkomendasikan mengikuti pelatihan.

Berdasarkan Prasurvei, pelatihan masih kurang produktif dan belum intens, penyelenggaraan pelatihan juga belum optimal, dapat dilihat di bawah ini:

Nama Pelatihan	Tanggal Penyelenggaraan	Nama Pegawai	Jabatan
Pelatihan SAI (Sistem Akuntansi Instansi)	1-5 Februari 2018	Kairlina Mutira Nasution, S.Pd., M.AP.	Pengolah Data
Pelatihan Administrasi Kepegawaian	11-15 Juli 2018	Afrianti Monalisa, S.Si., M.Si.	Pengelola Data Program FPMP
Pelatihan Analisis Kepegawaian	1-5 September 2018	Yulidar, S.Si., M.Si.	Analisis SDM Aparatur
Pelatihan Penyelenggaraan	21-25 Maret 2019	Joesse Trisna Kurniati, S.Pd.	Pengelola Data Program FPMP
Pelatihan Admin E-PUPNS (Pendataan	21-25 September 2019	Reinhard Rasoki Togi Gultom, S.T.	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan

Ulang Pegawai Negeri Sipil)			
Pelatihan Analisis Kepegawaian	1-5 Februari 2020	Chairul Bariah	Pengadministrasian Kepegawaian
Pelatihan Teknis Pelaksanaan Kurikulum	1-5 Juni 2021	Jafar Sidik, SE., M.Si.	Pengolah Data
Pelatihan Analisis Kepegawaian	21-25 September 2021	Rosnilam Siregar, S.Pd., M.AP.	Analisis Kepegawaian Muda
Pelatihan Instruktur Kurikulum Nasional	11-15 Februari 2022	M. Nasir Harahap, S.H.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
Pelatihan Kelas Digital	1-5 Juni 2022	Ferola Samosir Pakpahan, S.Si.	Pengelola Kepegawaian
Pelatihan TOT Peningkatan Kinerja Pegawai	1-5 Februari 2023	Yulidar, S.Si., M.Si.	Analisis SDM Aparatur

Sumber: BPMP Sumatera Utara (2023)

Selain pelatihan, masa kerja juga menjadi bagian dari aspek pendukung kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai merupakan karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap, bertindak seorang pegawai mencerminkan kompetensi pegawai tersebut. Karakteristik tersebut dapat dilihat selama masa kerja atau waktu periode tertentu hingga pegawai tersebut dapat dianggap kompeten.

Gambar 1.1 Masa Kerja Pegawai BPMP Sumatera Utara



Sumber: BPMP Sumatera Utara (2022)

Menurut pendapat (Tambunan, 2021) “Pegawai menyumbangkan tenaganya pada instansi selama periode waktu tertentu, dengan kegiatan memajukan suatu

lembaga.” Semakin lama dan banyaknya pengalaman pegawai, dapat berdampak pada kompetensi dan mutu kerja yang semakin menguntungkan bagi instansi.

Dilihat dari gambar 1.1 secara keseluruhan masa kerja pegawai sudah cukup berpengalaman. Masa kerja diartikan sebagai lamanya bekerja atau pengalaman kerja, tanpa hal tersebut tidak serta-merta membuat pegawai kompeten di bidangnya. Guna melihat Masa Kerja pegawai BPMP Sumatera Utara dengan lebih spesifik dan memperkuat gambar 1.1, berikut Prasurevei kepada 30 orang pegawai mengenai Masa Kerja Pegawai BPMP Sumatera Utara.

Tabel 1.4
Hasil Prasurevei Masa Kerja Pegawai BPMP Sumatera Utara

No	Pernyataan	S	TS
1	Dengan lama waktu bekerja yang telah ditempuh, pegawai lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya	77,9%	22,1%
2	Tingkat keterampilan selama masa bekerja, membuat pegawai mumpuni menghadapi persoalan pekerjaan dan lebih mahir mengatasinya	42,8%	57,2%
3	Peralatan yang disediakan oleh instansi sesuai dengan bidang pekerjaan	61,1%	38,9%

Sumber: Hasil Data Kuesioner Prasurevei (2022)

Berdasarkan hasil prasurevei, sebesar 77,9% pegawai setuju lama waktu bekerja membuat pegawai lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan sebesar 22,1% pegawai tidak setuju. Sebesar 42,8% pegawai setuju keterampilan selama masa bekerja membuat pegawai mampu menghadapi persoalan pekerjaan dan lebih mahir mengatasinya, sedangkan 57,2% pegawai tidak setuju. Sebesar 61,1% pegawai setuju peralatan yang disediakan instansi sesuai dengan bidang pekerjaannya, sedangkan 38,9% pegawai tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja cukup mendukung dalam menghadapi persoalan pekerjaan. Akan tetapi, keterampilan selama bekerja belum cukup mumpuni untuk pegawai menghadapi persoalan pekerjaan.

Dari hasil pengamatan di lapangan pun ditemukan di BPMP Provinsi Sumatera Utara pegawai yang sudah lama bekerja namun masih kurang dalam penguasaan teknologi untuk menunjang proses bekerja. Sebagaimana pernyataan dari narasumber, yakni ibu Yulidar, S.Si., M.Si. selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Balai Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, bahwasanya pegawai memiliki masa/pengalaman kerja yang terbilang cukup lama. Dengan pengalaman tersebut, pegawai cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, seiring dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) pun juga turut berkembang, dan kini cukup pesat. Hal ini menjadi tantangan bagi pegawai untuk mengikuti laju perkembangan iptek dan semaksimal mungkin turut menyesuaikan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pegawai belum dapat memaksimalkan potensi dalam bekerja, sehingga membebani pegawai lain atas tugas dan tanggung jawabnya. Dilihat dari pekerjaan yang bersifat teknis, pengajuan NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dengan peraturan baru, beberapa pegawai seringkali mengalih tugaskan kepada rekan yang lain.

2. Kurangnya penguasaan IPTEK dalam menunjang proses bekerja, belum optimal dalam pemutakhiran dapodik dan pelaksanaan asesmen nasional.
3. BPMP Sumatera Utara minim melakukan pelatihan kepada pegawai
4. Masa kerja karyawan tidak berbanding lurus dengan kemampuannya. Terdapat pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama, namun masih belum maksimal dalam penyelesaian tugas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka peneliti memberi batasan masalah agar penelitian ini lebih sempit cakupannya dan lebih terarah. Batasan dalam penelitian ini sampai pada identifikasi Pelatihan dan Masa Kerja yang dapat mempengaruhi Kompetensi Pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Pegawai terhadap Kompetensi Pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai pada BPMP Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Pegawai pada BPMP Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Masa Kerja Pegawai terhadap Kompetensi Pegawai pada BPMP Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang membaca, maupun yang terkait secara langsung di dalamnya. Adapun manfaat penelitian, yaitu:

1. Bagi penulis

Penelitian dapat dijadikan sebagai studi perbandingan antara teori yang dipelajari dengan realita yang terjadi di lapangan yang akan berguna dalam menambah pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi, yaitu Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara tentang deskripsi pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Pegawai terhadap Peningkatan Kompetensi

sehingga dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan tenaga kerja.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah tenaga kerja serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan terhadap praktek di lapangan. Penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan referensi dibidang karya ilmiah dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin memperdalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Pegawai terhadap Kompetensi Pegawai.