

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan sebagai salah satu unsur sebuah negara yang berperan sebagai pengemban amanat serta dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik guna memenuhi kebutuhan masyarakat di semua sektor seperti yang telah diatur dalam undang-undang sebuah negara. Pelayanan yang diberikan pemerintah untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat dengan cara menyediakan berbagai pelayanan bagi masyarakat seperti dalam bidang sosial, ekonomi, dan kebudayaan yang didukung dan disediakan oleh negara.

Mencapai pelayanan yang terbaik memerlukan sumber daya manusia yang terbaik juga. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam melaksanakan pelayanan yang baik. Walaupun sarana dan prasarana yang memadai, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan pelayanan tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu untuk mencapai pelayanan yang baik dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Seperti diungkapkan oleh (Sudarmanto, 2015) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan kompetensinya.

Kompetensi berpengaruh terhadap perilaku dalam kinerja para pegawai pemerintah. Kompetensi tersebut meliputi mengetahui dan menguasai pekerjaan atau permasalahan. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh terhadap perilaku pegawai pemerintah, serta berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik di Indonesia. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin berkembang pula kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dan dapat menunjang nilai kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) merupakan salah satu dari empat institusi penelitian dan pengembangan di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). PUSKIM bertugas untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang perumahan dan permukiman. Maka dari itu dibutuhkan pegawai yang berkompentensi baik untuk melaksanakan tugas penelitian dan pengembangan di Indonesia dalam bidang perumahan dan permukiman.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) berpusat di Cileunyi Kabupaten Bandung. Terdapat tiga balai penelitian dan pengembangan yang tersebar di Indonesia dengan tugas untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan teknologi bidang perumahan dan

permukiman sesuai dengan potensi dan nilai-nilai lokal. Tiga lokasi balai penelitian dan pengembangan ini berada di Medan, Denpasar, dan Makassar.

Berbagai kegiatan dalam pelaksanaan kinerja di PUSKIM yaitu melaksanakan penelitian dan pengembangan dalam bidang tata bangunan dan lingkungan, bidang bahan dan struktur bangunan, bidang air minum dan penyehatan lingkungan permukiman, serta bidang sains bangunan gedung. Selain dalam pelaksanaan penelitian dan pengembangan, terdapat juga aktivitas lainnya seperti bidang ketatausahaan dan keuangan, bidang sumber daya kelitbang, bidang standarisasi dan kerjasama, serta bidang program dan evaluasi.

Terdapat berbagai jenis jenjang pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbeda di PUSKIM pada tahun 2019. Jenjang pendidikan yang terbanyak adalah S1/D4 yang berjumlah 96 orang. Disusul dengan pendidikan S2 sebanyak 78 orang, lalu SLTA berjumlah 36 orang, D3 sebanyak 9 orang, S3 sebanyak 3 orang, SD sebanyak 3 orang. Lalu jenjang pendidikan yang paling sedikit adalah SLTP yaitu berjumlah 2 orang. Adapun persentase jumlah pegawai PUSKIM berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah PNS Menurut Pendidikan Tahun 2019

S3	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	JUMLAH
3	76	96	10	36	2	4	227

Sumber : <http://litbang.pu.go.id/puskim>

Kompetensi tidak hanya dinilai dari pendidikan atau pengetahuan saja, namun terdapat penilaian dari keterampilan dan karakteristik pribadinya. Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyatakan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Jumlah PNS pada tahun 2019 sebanyak 227 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda. Terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan adalah ketidaksesuaian antara kompetensi latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban oleh pegawai pemerintah. Hal ini akan berdampak terhadap kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa jabatan pegawai PNS yang tidak sesuai dengan pendidikannya, yaitu sebagai berikut :


 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SUNAN GUNUNG DJATI
 BANDUNG

Tabel 1.2
Daftar Urut Kepangkatan PNS Tahun 2019

No (1)	Nama (2)	Jabatan (3)	Pendidikan (4)
1	Kaswati	Penata Keuangan Subbagian Keuangan, Bagian Keuangan & Umum	SLTA (SMK- Seni Karawitan)
2	Asep Jiwa Praja	Penelaah Pameran & Diseminasi Subbidang Diseminasi, Bidang Standar dan Diseminasi	SLTA (Ilmu Sosial)
3	Toni	Pengolah Bahan Standar dan Pedoman Subbidang Standar, Bidang Standard an Diseminasi	SLTA (Ilmu Sosial)

Dipindahkan

Pindahan

(1)	(2)	(3)	(4)
4	Sutajiah	Penata Keuangan Subbagian Keuangan, Bagian Keuangan & Umum	SLTA (IPA)
5	Zaenal Abidin	Juru Oprasi & Pemeliharaan, Subbagian Keuangan, Bagian Keuangan & Umum	SLTA (STM-Listrik)
6	Apep Apipudin	Penata Keuangan Subbagian Keuangan, Bagian Keuangan & Umum	SLTP
7	Asep Hidayat	Caraka Seksi Layanan, Balai Penelitian Dan Pengembangan Sains Bangunan,	SD
8	Sarip	Juru Oprasi & Pemeliharaan, Bagian Keuangan & Umum	SD
9	Hendi Suhendi	Pengadministrasin Umum Subbidang Pengembangan Kerjasama, Bidang Program Dan Kerjasama,	SD
10	Usup Ruswandi	Caraka Seksi Layanan, Balai Penelitian Dan Pengembangan Bahan Dan Struktur Bangunan,	SD

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah Peneliti) 2019

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis apakah dengan jumlah pegawai yang mayoritas berpendidikan tinggi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan keahlian profesinya. Maka dari itu, peneliti akan membahas Analisis Kompetensi Pegawai Di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa pegawai dengan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatannya di PUSKIM.
2. Terdapat beberapa pegawai dengan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan tugas yang dilaksanakan di PUSKIM.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus masalah yang dipaparkan di atas maka rumusan masalah yang diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motif pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ?
2. Bagaimana karakteristik pribadi pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ?
3. Bagaimana konsep diri dan nilai-nilai pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ?
4. Bagaimana pengetahuan pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ?
5. Bagaimana keterampilan pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motif pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2. Untuk mengetahui karakteristik pribadi pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
3. Untuk mengetahui konsep diri dan nilai-nilai pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
4. Untuk mengetahui pengetahuan pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
5. Untuk mengetahui keterampilan pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis
 - a. Kegunaan bagi peneliti adalah untuk menerapkan ilmu atau teori yang sudah didapatkan selama kuliah serta memberikan manfaat sumbangan berupa pemikiran bagi pengembangan ilmu

Administrasi Publik khususnya dalam kaitannya dengan kompetensi pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya bahan referensi serta informasi mengenai teori pelayanan publik bagi jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif kepada pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Spenser & Sepenser kompetensi adalah karekteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau

pada situasi tertentu. Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam (Sudarmanto, 2015) komponen-komponen kompetensi yang mencakup :

1. Motif

Motif merupakan sesuatu secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyelesaikan perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauhkan dari yang lain. Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh (Sutoto, 2004), Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA) merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, *relationship building* (RB) merupakan besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab, dan *achievement orientation* (ACH) merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik.

2. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan. Menurut Spencer dan Spencer (1993), dalam (Sutoto, 2004) cluster ini mencakup kompetensi *self control* (SCT) merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan

dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan, *self confidence* (SCF) yaitu bagaimana kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya, *flexibility* (FLX) yaitu bagaimana pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, dan *organizational commitment* (OC) yaitu merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

3. Konsep diri dan nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam (Sutoto, 2004) *cluster* ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV) yaitu bawahan mengikuti pelatihan dan bagaimana dampaknya terhadap kinerjanya, *directiveness: assertiveness and use of positional power* (DIR) yaitu seberapa intens interaksi atasan terhadap bawahan, *teamwork and cooperation* (TW) yaitu bagaimana interaksi tersebut dapat membuat bawahan lebih kooperatif untuk bekerja secara tim, *team leadership* (TL) yaitu bagaimana pegawai dapat memahami keinginan, perasaan atau pemikiran dalam rekan kerja, *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO) yaitu seperti apa tingkat keinginan pegawai dalam melayani.

4. Pengetahuan

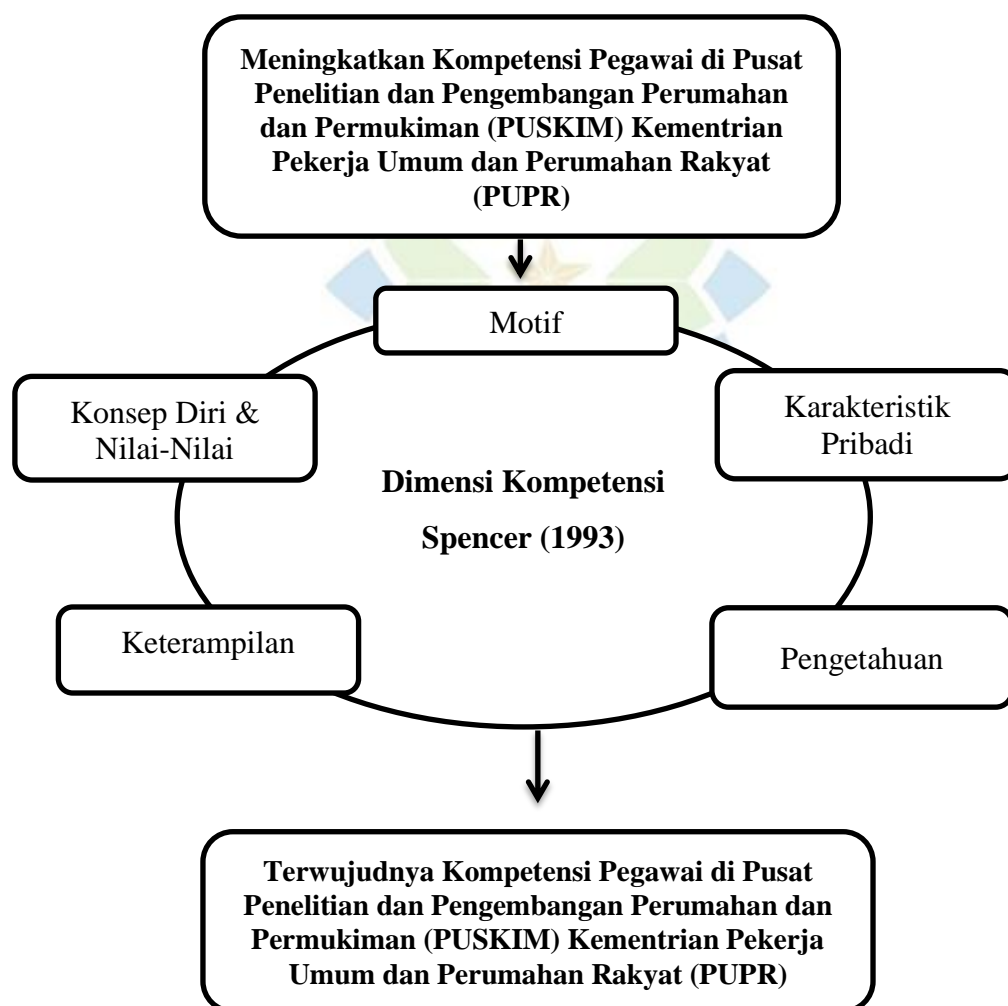
Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT) yaitu kemampuan pegawai dalam menganalisis masalah dalam tugasnya, *conceptual thinking* (CT) yaitu kemampuan pegawai dalam menjabarkan masalah dalam tugasnya, *technical/professional/managerial expertise* (EXP) yaitu bagaimana atasan menjelaskan kepada bawahan tentang penyelesaian masalah tersebut.

5. Keterampilan

Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh (Sutoto, 2004), *cluster* keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO) yaitu pengaruh pengaturan kerja atau instruksi yang diberikan kepada bawahan, *initiative* (INT) yaitu inisiatif pegawai dalam menjalankan tugasnya, *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO) yaitu proses atasan dalam memotivasi bawannya dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan kajian teoritis maka kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) sebagai salah satu instansi pemerintah tentunya harus memiliki pegawai yang kompetensinya baik sehingga kinerja pegawainya memuaskan. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Sehubungan dengan hal tersebut maka

penelitian ini ingin mengkaji analisis kompetensi yang meliputi *task skills*, *task management skill*, *contingency management skill*, *job environment skills*, dan *transfer skill*. Dari hasil analisis selanjutnya akan diperoleh kesimpulan dan menjadi bahan rekomendasi pada Kantor PUSKIM. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran di atas ditampilkan melalui skema berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Kompetensi

G. Proposisi

Kompetensi pegawai di Pusat Penelitian dan Pembangunan Perumahan dan Permukiman (PUSKIM) akan terlaksana jika sesuai dengan komponen-komponen kompetensi yang disampaikan oleh Spencer & Spencer yaitu motif, karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai-nilai, pengetahuan, dan keterampilan, maka kompetensi pegawai di Pusat Penelitian dan Pembangunan Perumahan dan Permukiman berjalan baik.

