BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting yang menentukan baik buruknya kinerja sebuah organisasi atau instansi. Karena itu, dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi kuat, sebab kemampuan dan keahlian pegawai berperan besar dalam meningkatkan kinerja mereka. Hingga kini, masih banyak instansi pemerintah yang belum memiliki pegawai dengan kompetensi memadai, yang terlihat dari rendahnya produktivitas dan capaian kinerja di lingkungan birokrasi. Dalam hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi, pegawai menyumbangkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki, sementara organisasi berkewajiban memberikan penghargaan dan imbalan secara adil agar tercipta kepuasan kerja.

Ketika kinerja pegawai mulai menurun atau tidak lagi memenuhi harapan para pemangku kepentingan, manajemen harus mencari solusi atas persoalan tersebut. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh melemahnya kemampuan pegawai, rendahnya motivasi, atau kurangnya kompetensi yang dimiliki. Menurut peneliti, penguatan kompetensi seharusnya dimulai sejak proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, yang tidak hanya menilai kemampuan menjawab soal-soal umum, tetapi juga kompetensi bidang. Sistem pengadaan pegawai yang tepat diperlukan untuk memperoleh

aparatur yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi pegawai memegang peran penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, sehingga keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh fungsi-fungsi tersebut. Di Indonesia, keluhan masyarakat terkait kualitas pelayanan PNS sering terdengar, mulai dari pelayanan yang lamban, sistem antrian yang tidak adil, perilaku pelayanan yang semena-mena, hingga kebiasaan membolos. Kondisi ini terjadi karena indikator penilaian kinerja dan disiplin belum diterapkan secara jelas dan ketat, sehingga budaya kompetensi tidak terbentuk dan penilaian kinerja tidak objektif.

Selain itu, ketidakseimbangan jumlah pegawai antar daerah menyebabkan munculnya masalah produktivitas. Beberapa daerah kekurangan pegawai sehingga beban kerja menjadi terlalu berat, sementara daerah lain justru memiliki kelebihan pegawai yang membuat sebagian dari mereka tidak memiliki pekerjaan yang jelas. Penyesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal, karena kompetensi merupakan aspek yang sulit ditiru dan bersifat unik bagi setiap individu.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh pendidikan, lingkungan, serta kemampuan beradaptasi terhadap tantangan pekerjaan. Pengembangan kompetensi tidak hanya bergantung pada

upaya individu untuk meningkatkan diri, tetapi juga pada tanggung jawab institusi dalam menyediakan kesempatan peningkatan kemampuan bagi pegawainya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Kabupaten Maros, khususnya di Kantor Kelurahan Raya Kecamatan Turikale, peneliti mewawancarai Lurah setempat. Ia menjelaskan bahwa hasil evaluasi kinerja menunjukkan masih banyak ASN yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya, serta memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi. Sebagai contoh, di bagian sekretariat hanya ada satu orang yang bertugas sebagai operator. Akibatnya, setiap layanan yang memerlukan pengetikan surat hanya bisa ditangani oleh pegawai tersebut. Jumlah operator yang minim ini menjadi hambatan ketika volume pelayanan meningkat. Lebih jauh, apabila operator tersebut sedang melaksanakan tugas luar atau tidak masuk karena sakit atau keperluan tertentu, pelayanan otomatis menjadi terhambat. Layanan yang biasanya bisa selesai dalam satu jam dapat molor berjam-jam bahkan berhari-hari hingga operator kembali. Contohnya, pada kasus pembuatan surat domisili warga tanggal 19 September 2025, berkas pengantar dari RW yang seharusnya diproses cepat justru tersendat karena operator sedang melaksanakan ijin pribadi sehingga waktu penyelesaian menjadi jauh lebih lama. Situasi seperti ini kerap terjadi dan berujung pada ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan kelurahan.

Tabel. 1.1
Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Raya Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan

NO	NAMA / NIP	PANGKAT	GOL / RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	PELATIHAN YANG PERNAH DIIKUTI
1	NUR ALAM, S.Sos / 19750209 200701 1 010	Penata Tk. I	III/d	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat / plt. Lurah Raya	S1	-
2	VIVIN NOVRIYANA BHAKTI, S.STP., M.Tr.A.P / 19901105 201010 2 001	Penata Tk. I	III/d	Sekretaris Lurah Raya	S2	-
3	NURHAWA, SE / 19800109 200903 2 003	Penata Tk. I	III/d	Kepala Seksi Pemerintahan	S1	-
4	ASRI, SE / 19811111 200701 1 011	Penata	III/c	Kepala Seksi Ekonomi dan Kesra	S1	-
5	MULIANA, S.Sos / 19701015 200701 2 012	Penata	III/c	Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat	S1	-
6	HERLINA, S.Sos / 19731004 200701 2 010	Penata	III/c	Pengelola Kepegawaian	S1	-
7	NIRWANA, S.KM / 19770825 201508 2 001	Penata Muda Tk. I	III/b	Pengelola Data Bansos	S1	-
8	ABD. RAHIM, S.AP / 19840929 201001 1 022	Penata Muda Tk. I	III/b	Pengelola PBB P2 dan BPHTB	S1	-
9	IRAWATI / 19790412 200112 2 002	Penata Muda	III/a	Pengadministrasi Umum	SMA / SEDERAJAT	-
10	GUNAWAN / 19760318 200801 1 005	Penata Muda	III/a	Pengelola Data Bansos	SMA / SEDERAJAT	-
11	A. AYU SARMELIA, S.KM / 19841113 201501 2 001	Penata Muda	III/a	Pengelola Data Bansos	S1	-
12	WARIS / 19710706 200701 1 024	Pengatur	II/c	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	SMA / SEDERAJAT	-
13	EUNIKE VICAR WILLIAM / 19860906 201001 2 029	Juru Tk. I	I/d	Pengelola PBB P2 dan BPHTB	SMA / SEDERAJAT	-

Sumber : Sekretariat Kelurahan Raya, 2025

Hal lain yang menjadi permasalahan kompetensi di Kantor Kelurahan Raya adalah kurangnya pemahaman tupoksi yang hampir terjadi pada semua seksi baik itu seksi Pemerintahan, Seksi Ekonomi dan Kesejahteraan rakyat dan seksi pemberdayaan masyarakat. Misalnya pada penyusunan perencanaan anggaran, yang mana saat ini Kabupaten Maros menerapkan pelaksanaan anggaran berbasis eselon 4, seluruh kegiatan yang dilakukan harus dimulai dari perencanaan Eselon 4 melalui kerangka acuan kerja (KAK). Semua seksi masih kurang memahami tupoksi nya dalam hal penyusunan KAK tersebut, dan akhirnya kembali dilimpahkan kepada sub bagian program dan keuangan yang ada di kecamatan seperti pada tahun-tahun sebelumnya. Sub bagian program dan keuangan yang dituntut maksimal menyusun program yang *up to date* dengan kondisi masyarakat saat ini tentu saja mengalami kewalahan dan pada akhirnya karena desakan waktu hanya mengulang program-program kegiatan pada tahun sebelumnya, alhasil banyak program kegiatan yang seharusnya disesuaikan dengan kondisi masyarakat saat ini menjadi tidak terakomodir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **:“ Evaluasi Dimensi Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Raya Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”.**

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang yang disampaikan diatas, maka peneliti akan meneliti “Bagaimana Evaluasi Dimensi Kompetensi ASN di Kelurahan Raya Kecamatan Turikale Kabupaten Maros?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian memiliki tujuan untuk menganalisis dimensi kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Kelurahan Raya kecamatan Turikale Kabupaten Maros

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, gagasan, serta informasi yang berguna terkait pengembangan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia aparatur khususnya tentang kompetensi pegawai.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini dapat menyajikan gambaran mengenai tingkat kesesuaian kompetensi pegawai yang ideal, sekaligus menguraikan dampak yang muncul apabila kompetensi tersebut tidak terpenuhi, serta memberikan rekomendasi kepada Pemerintah Kabupaten Maros dalam upaya pengembangan kompetensi pegawai.