BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor kunci keberhasilan organisasi dan pemerintahan negara adalah sumber daya manusia (SDM). Meski dengan sumber daya alam (SDA) yang melimpah, hal tersebut bukanlah faktor penentu keberhasilan suatu negara karena tidak diimbangi dengan kapasitas manusianya. Keberhasilan pemerintahan di negara-negara maju seperti Jepang, Singapura, dan Amerika Serikat telah terbukti. SDA di negara-negara tersebut tidak cukup melimpah dibandingkan dengan negara berkembang seperti Malaysia dan Indonesia. Dominasi negara dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia telah menjadikannya sebagai negara maju secara teknologi yang berada di garis depan pembangunan dan memegang pasar global. Citra ini membuktikan pentingnya penyediaan SDM yang berkualitas dalam tren globalisasi dan pertumbuhan dan pembangunan Nasional, dalam Samsudin (2006:7).

SDM merupakan penggerak organisasi, termasuk sektor publik yaitu instansi, instansi dan lembaga. SDM yang berkualitas secara langsung terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, dalam organisasi dan negara dengan kualitas SDM di bawah rata-rata, menjadi sangat sulit untuk menentukan arah pencapaian tujuan organisasi. Sangat jelas bahwa kualitas SDM mempengaruhi kinerja

dan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam pengembangan kapasitas dari birokrasi hingga SDM dalam sistem pemerintahan sebagai upaya pengembangan yang berkualitas, dan Ahmad (2002:15).

Reformasi pemerintah terus menyempurnakan berbagai regulasi pengembangan SDM, khususnya birokrasi, yang dibuktikan dengan diterbitkannya serangkaian langkah yang tertuang dalam Undang-Undang (UU) Nomor 43 Tahun 1999. UU ini merupakan revisi dan penyempurnaan dari UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Prasarana Kepegawaian. Dalam konteks ini, pemerintah juga telah menetapkan prioritas pembangunan sektor. Khusus di bidang kelembagaan, pemerintah harus (1) meningkatkan akuntabilitas kinerja, pengawasan dan reformasi birokrasi, (2) pembenahan kelembagaan, (3) inovasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, dan (4) telah menetapkan empat prioritas penguatan: Penerapan manajemen ASN berbasis kinerja (Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 24 Tahun 2020 tentang Penguatan Aparatur Nasional dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia).

Pada tahun 2014, Pemerintah kembali menyempurnakan regulasi kepegawaian dengan berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 70 merupakan komitmen pemerintah untuk memberikan instruksi dan pengaturan yang jelas kepada birokrasi tentang hak dan kesempatan, yang menyatakan: (1) setiap ASN memiliki kesempatan untuk mengembangkan

keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan *(training)*, seminar, kursus, penataran, dan lain-lain. (2) sebagai bagian dari pengembangan diri, setiap organisasi wajib menyusun rencana pengembangan tahunan yang dituangkan dalam rencana kerja dan anggaran tahunan masing-masing organisasi pelaksana.

Sesuai UU Nomor 5 Tahun 2014, konsep perencanaan pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia juga masuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 pada masa kepresidenan Joko Widodo. Salah satu fokus rencana pembangunan tersebut adalah pengembangan SDM, yang tentunya juga mengarah pada pengembangan talenta birokrasi. Mengingat urgensinya, SDM memegang peranan penting dan menjadi organ penting dalam proses menjalankan sistem pemerintahan. Hal ini mengacu pada posisi sumber daya instrumental dalam struktur pemerintahan. Pada hakikatnya, birokrasi dipandang sebagai struktur organisasi yang menjalankan fungsi administrasi. Selain itu, birokrasi berperan sebagai pelaksana teknis program dan kebijakan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dengan menjadikan birokrasi sebagai abdi negara, maka perlu dilakukan berbagai bentuk peningkatan kapasitas agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 1 Tahun 2019, pengembangan kompetensi adalah pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memenuhi persyaratan

kompetensi ASN dengan menggunakan standar kompetensi profesional dan rencana pengembangan karir dan pengembangan. Hal ini mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki pegawai ASN, seperti keterampilan kepemimpinan, keterampilan teknis, dan keterampilan sosial budaya.

Pengembangan kompetensi yang selama ini dilakukan pada sektor publik diberbagai instansi adalah berbentuk Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan dalam dasarnya adalah cara lain yang dipercaya efektif pada menaikkan kompetensi pegawai sinkron kompetensi baku yang wajib dimiliki. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 mengenai Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, setidaknya terdapat 3 substansi aplikasi diklat bagi aparatur birokrasi, diantaranya: (1) Diklat Struktural/Kepemimpinanya, Diklat ini bertujuan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yg sinkron menggunakan jenjang; (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sinkron menggunakan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yg dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yg dibutuhkan buat aplikasi tugas. Berbagai aplikasi diklat tadi sebagai upaya yg dilakukan aneka macam instansi buat pengembangan kompetensi pegawainya pada mendukung kinerja dan performa organisasi baik ditingkat pemerintahan pusat juga daerah. Selain itu adanya PerLAN Nomor 5

Tahun 2018 juga mengatur tentang kewajiban setiap ASN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam periode 1 (satu) tahun.

Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu daerah yang masuk dalam sub kategori Indeks profesionalisme ASN. Hal ini tidak terlepas dari kinerja dan kapabilitas pegawai di instansi dan layanan di Provinsi Sulawesi Selatan. Salah satu instansi dengan peran dan tugas yang memerlukan tingkat kompetensi adalah Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sulawesi Selatan. Sebagai bagian dari pelayanan peternakan, terdapat suatu daerah yang mengatur bagaimana ternak dan hasil olahannya masuk dan keluar Sulawesi Selatan. Karena sektor peternakan ini banyak menangani pelayanan publik kepada masyarakat setempat, maka kompetensi pegawai yang digunakan harus berkualitas dan mumpuni.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 50 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Sususnan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pasal 27 bahwa Susunan Organisasi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, terdiri atas: (1). Kepala Dinas; (2) Sekretariat, terdiri atas: (a) Subbagian Program; (b) Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum; dan (c) Subbagian Keuangan, (3) Bidang Perbibitan dan Produksi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; (4) Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; (5) Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha, terdiri atas Kelompok

Jabatan Fungsional; (6) Bidang Prasarana dan Sarana Peternakan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan (7) Kelompok Jabatan Fungsional.

Salah satu bidang pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan adalah Bidang Penyuluh dan Pengembangan Usaha yang dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis penyuluhan dan pengembangan usaha. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha mempunyai fungsi: (1) perumusan kebijakan teknis Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha; (2) pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha; (3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha; (4) pelaksanaan administrasi Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha; dan (5) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan di atas maka yang menjadi obyek penelitian penulis adalah pengembangan kompetensi pegawai pelayanan perizinan lalulintas ternak pada Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner. Kompetensi pegawai dalam hal ini berupa kompetensi dalam pelayanan lalu lintas ternak pelayanan keluar-masuk antar daerah/pulau, mutasi dan keluar-masuk daerah produk peternakan.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan mendukung peningkatan pembangunan peternakan dan pelayanan veteriner (mengenai penyakit hewan) Nasional. Pelaksanaan pelayanan pengawasan veteriner perlu dilakukan identifikasi dan pengawasan terhadap lalulintas ternak. Lalu lintas ternak adalah keluar-masuk antar daerah/pulau, mutasi dan keluar-masuk daerah produk peternakan. Pelaksanaan pengawasan lalu lintas ternak antar kabupaten dilakukan di Pos Pemeriksaan Ternak atau PPT *(check point)* oleh Dinas yang membidangi fungsi peternakan dan kesehatan hewan di Kabupaten/Kota. Kepala bidang Penyuluhan dan Pengembangan memiliki tugas dan fungsi melakukan kontrol dan koordinasi terhadap lalu lintas ternak.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pelayanan membutuhkan pegawai yang berkualitas dan birokrasi yang kompeten di bidangnya masing-masing. Namun dalam praktiknya, pelayanan lalulintas ternak pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan belum optimal. Salah satu masalah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Usaha adalah adalah masih terbatasnya jumlah (kuantitas) dan kompetensi (kualitas) pegawai terutama yang bertugas memberikan pelayanan lalulintas ternak. Sampai saat ini, terdapat 7 (tujuh) pegawai yang bertugas memberikan pelayanan lalulintas ternak dengan status 5 (lima) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 2 (dua) orang honorer. Dimana 2 (dua) orang dengan gelar Sarjana (S1), 3 (tiga) orang gelar

Magister (S2), 1 (satu) orang Diploma Tiga (D3) dengan latar belakang ilmu yang berbeda (lulusan Ilmu Komputer) dan 1 (satu) orang dengan pendidikan terakhir SMA.

Berdasarkan Analisis Jabatan Pengawas Lalulintas Hewan dan Wilayah Karantina Hewan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan kondisi sekarang jumlah tenaga yang khusus menangani pelayanan lalulintas ternak ada 3 orang dengan status 1 orang ASN dan 2 orang honorer. Kebutuhan sebanyak sudah tersedia 1 orang sedangkan Analisis Beban Kerja yang dibutuhkan 1 orang, yang seharusnya ada tambahan ASN sebanyak 2 orang, maka analisis beban kerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan kerja harus dirubah. Apabila ditinjau dari aspek kecukupan petugas pada pelayanan lalu lintas ternak tentunya masih sangat terbatas. Hal ini juga berdampak pada dominasi pelatihan untuk pelayanan hanya bisa diikuti oleh 1 orang pegawai yang berstatus ASN sehingga bisa terjadi over kapasitas. Selain itu, terkadang pelatihan pelayanan juga diikuti oleh bidang lain apabila pegawai pelayanan tidak bisa menghadiri. Kondisi ini berdampak pada ketidak sesuaian pelatihan dengan kompetensi bidang kerjanya.

Dengan kondisi ini tentunya SDM di bagian pelayanan secara keilmuan dan kompetensi teknis kurang memiliki relevansi dengan bidang pelayanan lalulintas ternak. Pengembangan kompetensi sangat diperlukan dalam mewujudkan pelayanan lalulitas ternak yang

berkualitas. Pengembangan kompetensi pegawai pada pelayanan lalulintas ternak Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan sangat penting dilakukan. Demikian juga jenis pengembangan kompetensi pegawai baik melalui pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional maupun melalui proses penyelenggaraan coaching dan mentoring dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Melihat urgensi pengembangan kompetensi dalam kaitan dengan tugas serta fungsi pelayanan lalulintas ternak pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang pengembangan kompetensi pegawai yang bertugas di Dinas Peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Sulawesi Selatan khususnya dibidang pelayanan lalulintas ternak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai Pelayanan Perizinan Lalulintas Ternak Dinas Peternakan dan Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi pegawai pelayanan perizinan lalulintas ternak Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan akademik dan praktis yang kemudian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

   Hasil penelitian ini di harapkan menjadi salah satu bentuk sumbangsih terhadap keilmuan dan pengetahuan dalam kajian ilmu administrasi publik/pembangunan yang berfokus pada penelitian pengembangan kompetensi SDM ASN.

2. Manfaat Praktis

   Dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pembaca, peneliti dan khususnya terhadap Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai upaya untuk menyadari pentingnya konsep pengembangan kompetensi pegawai dalam menudukungpenyelenggaraan tugas dan fungsi birokrasi pemerintahan.