

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama yang menentukan arah, keberlanjutan, dan keberhasilan setiap organisasi. Eksistensi SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor pendukung, tetapi sebagai inti dari seluruh aktivitas organisasi. Tanpa adanya manusia yang berkompeten dan memiliki integritas tinggi, seluruh elemen organisasi seperti teknologi, modal, serta sistem kerja tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Tjiptono dan Diana (2022) yang menegaskan bahwa manusia merupakan aset strategis yang tidak tergantikan dan menjadi fondasi bagi efektivitas kinerja organisasi.

Keberadaan SDM menjadi motor penggerak yang mengintegrasikan berbagai sumber daya lainnya. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa manusia memegang peran sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi. Artinya, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, serta etika kerja yang dimilikinya. Setiap strategi organisasi yang dirancang dengan baik akan kehilangan makna apabila tidak ditopang oleh SDM yang mampu mengimplementasikannya secara efektif.

Manajemen SDM modern menempatkan kompetensi sebagai unsur utama dalam pengelolaan tenaga kerja. Kompetensi bukan hanya sekadar kemampuan teknis, melainkan juga mencakup perilaku, sikap, dan nilai-nilai profesional yang menjadi landasan seseorang dalam bekerja. Armstrong (2021) menyatakan bahwa organisasi yang berorientasi pada kinerja harus memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompetensi inilah yang menjadi penghubung antara potensi individu dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai efektivitas kerja.

Perkembangan lingkungan global menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang adaptif dan inovatif. Perubahan teknologi, dinamika sosial, serta tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan membuat organisasi tidak dapat lagi bergantung pada pendekatan tradisional dalam mengelola pegawai. Menurut Becker dan Huselid (2018), keunggulan kompetitif suatu organisasi di era modern bukan lagi ditentukan oleh besar kecilnya modal finansial, melainkan oleh kemampuan manusia dalam beradaptasi dan menciptakan nilai tambah. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi langkah strategis yang menentukan keberlanjutan organisasi jangka panjang.

Peningkatan kompetensi SDM tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan untuk memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja yang efektif tercermin dari sejauh mana pegawai mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif

maupun kualitatif. Menurut Dessler (2020), kinerja merupakan ukuran yang memperlihatkan sejauh mana seseorang berhasil memenuhi ekspektasi pekerjaan dan memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga dengan proses dan perilaku yang mendasarinya.

Organisasi yang berhasil mempertahankan efektivitas kinerja adalah organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan antara sistem kerja yang terstruktur dengan pengelolaan SDM yang humanistik. Keterlibatan aktif SDM dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap hasil kerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), keterlibatan karyawan yang tinggi mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi juga menjadi indikator penting bagi kesiapan organisasi menghadapi tantangan masa depan. Pengelolaan yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pembentukan kemampuan adaptif, kolaboratif, dan inovatif, akan menciptakan tenaga kerja yang tangguh dan siap menghadapi perubahan. Penelitian oleh Wibowo dan Lestari (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten mengembangkan kompetensi pegawainya mampu meningkatkan efisiensi operasional serta menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja.

Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja mencerminkan bahwa pengelolaan SDM bukan lagi sekadar aktivitas administratif, melainkan bagian dari strategi organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif. SDM yang memiliki kompetensi tinggi akan bekerja lebih produktif, mampu memecahkan masalah secara kreatif, serta berkontribusi dalam inovasi organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM modern harus diarahkan untuk membangun kapasitas manusia yang mampu berpikir strategis, berorientasi pada hasil, dan memiliki kesadaran tinggi terhadap nilai-nilai profesionalitas.

Organisasi yang menempatkan SDM sebagai aset utama akan memiliki keunggulan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan berkelanjutan bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi langkah esensial untuk memastikan tercapainya efektivitas kinerja dan keberhasilan organisasi di masa mendatang. Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu konsep fundamental dalam manajemen modern yang menjadi acuan bagi organisasi untuk mengukur kemampuan, efektivitas, serta kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi tidak lagi dipandang hanya sebagai keterampilan teknis, melainkan sebagai kombinasi menyeluruh dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap atau perilaku (*attitude*) yang secara konsisten ditunjukkan oleh

individu dalam konteks pekerjaan. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan langsung dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Artinya, kompetensi bukan hanya apa yang diketahui seseorang, tetapi bagaimana ia menerapkan pengetahuan dan kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Armstrong (2021) memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa kompetensi merupakan dasar dari efektivitas organisasi karena menjadi fondasi bagi setiap pegawai untuk bekerja sesuai standar kinerja yang diharapkan. Dalam organisasi yang adaptif, kompetensi individu dan organisasi harus terus dikembangkan agar mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, teknologi, serta kebutuhan pemangku kepentingan. Dengan kata lain, kompetensi adalah jembatan antara potensi individu dan tuntutan pekerjaan yang sesungguhnya.

Kompetensi SDM juga dipandang sebagai bentuk kapital intelektual (intellectual capital) yang memiliki nilai strategis bagi keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Becker dan Huselid (2018), sumber daya manusia yang kompeten merupakan aset tak berwujud yang menentukan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika globalisasi dan transformasi digital. Kompetensi tidak hanya dilihat dari kemampuan individu untuk melaksanakan tugas, tetapi juga dari kemampuannya berinovasi, bekerja sama, dan beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian,

kompetensi merupakan modal dasar bagi organisasi untuk bertahan, berkembang, dan unggul dalam persaingan.

Lebih lanjut, McClelland (1973) dalam teori Competency-Based Approach menyatakan bahwa kompetensi mencakup karakteristik yang membedakan antara individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Kompetensi dapat berupa motivasi, sifat kepribadian, nilai-nilai, maupun keterampilan yang relevan dengan keberhasilan kerja. Teori ini menjadi dasar lahirnya pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi (Competency-Based Human Resource Management), yang hingga kini banyak diterapkan dalam berbagai organisasi baik sektor publik maupun swasta. Pendekatan ini menekankan bahwa pengelolaan SDM harus didasarkan pada kompetensi yang terukur dan relevan dengan tujuan organisasi, bukan hanya pada faktor senioritas atau masa kerja.

Selain itu, Boyatzis (2018) menjelaskan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua kategori besar, yaitu threshold competencies dan differentiating competencies. Threshold competencies adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara minimal, seperti kemampuan teknis atau pemahaman prosedur kerja. Sementara itu, differentiating competencies adalah kemampuan yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja unggul, seperti kemampuan berpikir strategis, pengambilan keputusan cepat, empati, kepemimpinan, dan komunikasi interpersonal. Pemahaman terhadap

kedua jenis kompetensi ini penting bagi organisasi untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man in the right place).

Dalam konteks yang lebih luas, kompetensi SDM juga berkaitan erat dengan pengembangan karier dan pembentukan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), kompetensi individu harus dikaitkan dengan strategi jangka panjang organisasi agar terjadi keselarasan antara tujuan pribadi pegawai dengan misi organisasi. Proses ini membutuhkan sistem manajemen talenta yang terintegrasi, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga promosi jabatan yang berbasis pada peta kompetensi. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi menjadi instrumen penting dalam memastikan efektivitas organisasi.

Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja. Studi yang dilakukan oleh Wijayanti dan Rahayu (2023) menemukan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil serupa dikemukakan oleh Lestari dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi teknis, sosial, dan konseptual yang baik mendorong pegawai untuk lebih inovatif dan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Suriani (2023) menegaskan bahwa kompetensi perilaku seperti integritas, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi juga tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan harus diperbarui secara berkala sesuai perkembangan zaman. Di era digital saat ini, transformasi kompetensi menjadi kebutuhan mendesak bagi organisasi yang ingin tetap relevan. Menurut Raharjo dan Widodo (2022), kemampuan digital literacy, komunikasi lintas budaya, serta kemampuan adaptif terhadap teknologi informasi menjadi bagian dari kompetensi baru yang wajib dimiliki oleh tenaga kerja modern. Organisasi yang tidak mengembangkan kompetensi digital pegawainya berisiko tertinggal dan kehilangan daya saing.

Selain dimensi teknis dan kognitif, dimensi afektif seperti nilai, sikap, dan perilaku kerja juga menjadi bagian integral dari kompetensi SDM. Menurut Sutrisno (2020), pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, seperti disiplin, tanggung jawab, dan etika kerja yang tinggi, akan memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian, pembentukan kompetensi tidak hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga melalui pembinaan mental dan moral kerja agar tercipta keseimbangan antara kemampuan dan kepribadian.

Secara konseptual, kompetensi SDM menjadi pilar utama dalam pencapaian kinerja yang efektif. Kompetensi yang tinggi memungkinkan individu bekerja dengan efisien, menyelesaikan masalah dengan kreatif, serta menghasilkan keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks. Organisasi yang mampu mengelola kompetensinya dengan baik akan memiliki tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan strategis. Karena itu, pengembangan kompetensi SDM bukan hanya menjadi

tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan bagian dari strategi besar organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Armstrong dan Baron (2018), kinerja adalah hasil kerja yang berhubungan erat dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terhadap efisiensi serta efektivitas organisasi. Sementara Dessler (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja individu dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi ekspektasi organisasi.

Berbagai penelitian mendukung pandangan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian oleh Sutopo (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik karena kompetensi mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan kualitas output pekerjaan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Kartika dan Wulandari (2023) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan perilaku kerja mampu meningkatkan efisiensi serta menurunkan tingkat kesalahan operasional dalam organisasi pelayanan publik.

Selain itu, penelitian oleh Oktaviani (2022) menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi menjadikan pegawai lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, lebih inovatif, serta mampu bekerja sama secara efektif

dengan rekan kerja. Pegawai yang kompeten memiliki orientasi terhadap hasil dan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, kompetensi dapat dipandang sebagai fondasi utama bagi terciptanya kinerja yang efektif.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, tetapi juga oleh kepuasan kerja. Locke (1976) dalam kajian modernnya yang dikutip oleh Rahmadani (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul ketika seseorang menilai pekerjaannya secara menyenangkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dan memiliki semangat untuk mencapai target organisasi.

Studi empiris oleh Sari dan Gunawan (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat memicu penurunan moral kerja, absensi yang tinggi, dan bahkan turnover karyawan. Dalam konteks organisasi publik, menjaga kepuasan kerja berarti menjaga stabilitas kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta kesempatan pengembangan karier. Menurut Robbins dan Judge (2022), lingkungan kerja yang positif mendorong pegawai

untuk bekerja dengan optimal karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Oleh karena itu, manajemen Satpel UPPKB perlu memperhatikan aspek kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawainya agar kinerja tetap stabil dan produktif.

Selain kompetensi dan kepuasan kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sutrisno (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi fisik dan nonfisik yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sarana yang kurang memadai, kepemimpinan otoriter, atau komunikasi yang tidak efektif, dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Fadilah (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kenyamanan psikologis dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih mudah beradaptasi, lebih kooperatif, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi. Dari berbagai teori dan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM merupakan elemen utama yang menentukan kinerja organisasi. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sementara kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang memperkuat hubungan tersebut. Dalam konteks Satpel UPPKB Kelas I

Gentong Tasikmalaya, peningkatan kompetensi pegawai, baik secara teknis maupun perilaku, akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kualitas layanan publik.

Pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya berorientasi pada pelatihan, tetapi juga harus mencakup sistem penilaian kinerja yang objektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta kebijakan pengembangan karier yang jelas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja melalui penguatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Satpel UPPKB Gentong Tasikmalaya.

Dari berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil, sedangkan SDM dengan kompetensi rendah cenderung menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi elemen penting yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kondusif, merasa puas terhadap pekerjaannya, serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Konteks tersebut sangat relevan dengan kondisi yang terjadi di Satuan Pelayanan Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (Satpel

UPPKB) Kelas I Gentong Tasikmalaya. Instansi ini memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban, keselamatan, dan kelancaran lalu lintas barang di wilayah Priangan Timur. Kinerja para pegawai di lingkungan Satpel menjadi ujung tombak dalam memastikan implementasi kebijakan pemerintah terkait pengawasan kendaraan angkutan barang agar sesuai dengan ketentuan muatan yang berlaku. Tugas tersebut memerlukan tingkat ketelitian, tanggung jawab, integritas, dan kemampuan teknis yang tinggi, karena menyangkut aspek keselamatan publik dan efisiensi transportasi logistik.

Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara informal dengan beberapa pegawai, ditemukan adanya indikasi bahwa efektivitas kinerja di lingkungan Satpel UPPKB Kelas I Gentong masih menghadapi sejumlah tantangan. Di antaranya adalah keterbatasan kompetensi teknis pada sebagian pegawai, ketidakseimbangan beban kerja, serta belum optimalnya sistem penilaian kinerja yang berbasis kompetensi. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami indikator kinerja yang menjadi tolok ukur dalam pelaksanaan tugas, sehingga kinerja antarindividu terkadang belum merata. Selain itu, pelatihan dan pembinaan pegawai yang seharusnya dilakukan secara berkesinambungan masih belum terlaksana secara optimal. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kinerja, terutama dalam hal ketepatan waktu pelayanan, akurasi pemeriksaan kendaraan, serta kepuasan masyarakat pengguna layanan.

Faktor lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah aspek perilaku kerja dan kedisiplinan pegawai. Dalam lingkungan kerja yang memiliki beban

operasional tinggi seperti Satpel UPPKB, sikap kerja yang profesional, komunikasi yang efektif, serta koordinasi antarpegawai sangat menentukan kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila kompetensi perilaku dan sikap kerja pegawai belum berkembang secara optimal, maka akan berdampak pada kualitas pelayanan publik dan citra institusi di mata masyarakat. Oleh karena itu, penguatan kompetensi SDM tidak hanya perlu difokuskan pada kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja yang berintegritas dan berorientasi pelayanan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya masih dapat ditingkatkan melalui strategi pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Penerapan sistem manajemen yang menekankan pada kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta profesionalisme kerja pegawai. Selain itu, pembenahan dalam aspek pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karier juga diperlukan untuk memastikan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, akan tercipta lingkungan kerja yang kompetitif, sehat, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian Tesis mengenai **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yang Efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya”** diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana kompetensi pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat yang terlibat di dalamnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi pihak manajemen Satpel UPPKB dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah, sistematis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis dalam memperkaya teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam membantu instansi pemerintah meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan berbasis kompetensi. Peningkatan kompetensi diharapkan menjadi kunci untuk mewujudkan kinerja yang lebih efektif, pelayanan publik yang berkualitas, serta kontribusi nyata terhadap tercapainya tujuan transportasi yang aman, tertib, dan efisien di wilayah kerja Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya.

Berbagai kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja diyakini mampu mendorong efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya, penerapan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi tidak selalu berjalan secara optimal.

Berdasarkan fenomena empiris di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya, ditemukan sejumlah kondisi yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara konsep kompetensi ideal dengan realitas implementasinya di lapangan. Kompetensi teknis pegawai belum sepenuhnya merata sesuai dengan tuntutan tugas pengawasan kendaraan angkutan barang yang bersifat teknis dan operasional. Perbedaan tingkat kompetensi tersebut berdampak pada variasi kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas antarpegawai.

Selain itu, pembagian beban kerja yang belum seimbang menyebabkan sebagian pegawai menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai lainnya. Kondisi ini tidak hanya berpotensi menurunkan kinerja individu, tetapi juga memengaruhi konsistensi kinerja organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, sistem penilaian kinerja yang diterapkan belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sehingga penilaian kinerja pegawai belum mencerminkan secara objektif kemampuan, kontribusi, dan tanggung jawab kerja pegawai.

Fenomena lain yang turut memperkuat permasalahan adalah masih ditemukannya persoalan kedisiplinan dan perilaku kerja pegawai. Aspek sikap kerja, tanggung jawab, dan profesionalisme belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan kinerja yang efektif pada organisasi pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga berkaitan dengan kualitas kompetensi dan perilaku kerja pegawai dalam menjalankan tugas.

Di sisi akademik, sebagian besar penelitian terdahulu mengenai kompetensi dan kinerja pegawai lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hubungan antar variabel. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan secara mendalam bagaimana kompetensi dipahami, diterapkan, serta dihadapi hambatannya dalam konteks kerja operasional organisasi publik, khususnya pada unit pelaksana teknis seperti Satpel UPPKB.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan (*gap*) antara konsep teoretis kompetensi sumber daya manusia yang ideal dengan realitas implementasinya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kualitatif yang mampu menganalisis secara mendalam kompetensi sumber daya manusia, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi, serta merumuskan strategi peningkatan kompetensi guna mewujudkan kinerja pegawai yang efektif. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar dan fokus utama dalam penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya, yaitu sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kompetensi teknis sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas pemeriksaan dan pengawasan kendaraan angkutan barang.
2. Belum meratanya tingkat pemahaman pegawai terhadap indikator kinerja dan standar pelayanan yang berlaku.
3. Sistem pelatihan dan pembinaan pegawai yang belum terlaksana secara berkesinambungan.
4. Adanya ketidakseimbangan beban kerja antarpegawai yang berpotensi menurunkan efektivitas kinerja.
5. Sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan hasil kerja objektif.
6. Kedisiplinan dan perilaku kerja sebagian pegawai yang masih perlu ditingkatkan.
7. Belum optimalnya lingkungan kerja dan koordinasi antarpegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas operasional.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada analisis kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai yang efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi sumber daya manusia pegawai di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya?
3. Upaya apa yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mendukung terwujudnya kinerja pegawai yang efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai yang efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis hambatan-hambatan yang dialami dalam upaya peningkatan kompetensi SDM serta pencapaian kinerja pegawai yang efektif di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis upaya/strategi yang dilakukan Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya dalam mengatasi hambatan peningkatan kompetensi SDM dan meningkatkan kinerja pegawai yang efektif.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, diantaranya bagi aspek teoritis dan aspek praktis, yaitu:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi konseptual dan memperkaya literatur mengenai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan efektivitas kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah bidang transportasi darat.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam penerapan manajemen berbasis kompetensi di sektor publik.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat secara praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya
Menjadi bahan evaluasi dan acuan dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah, sistematis, dan berbasis kompetensi guna meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.
- 2) Bagi Pegawai Satpel UPPKB

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya peningkatan kompetensi teknis dan perilaku kerja dalam mendukung kinerja yang profesional dan berintegritas.

3) Pihak/Peneliti lain

Dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya mengenai kompetensi, kinerja, dan pengelolaan SDM di lingkungan instansi pemerintah lainnya.