

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur organisasi yang mampu mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari tanggung jawab yang telah dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada. Mereka terus berupaya untuk memajukan organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi perlu memastikan keberlangsungan sumber daya manusia yang ada untuk dikelola secara maksimal demi terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda.

Dalam konteks pemerintahan daerah, peran strategis sumber daya manusia ini memiliki landasan hukum yang kuat. Secara spesifik, eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengamanatkan Satpol PP untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Peran ini kemudian dipertegas melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 Tahun 2021 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang

mengatur secara rinci mengenai tugas, fungsi, dan wewenang organisasi tersebut dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan.

Di tingkat daerah, operasionalisasi Satpol PP Kabupaten Ciamis berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Ciamis Nomor 55 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unsur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja. Rangkaian regulasi ini menuntut ketersediaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak hanya patuh pada aturan, tetapi juga memiliki kompetensi, pendidikan, dan keterampilan yang mumpuni untuk menjalankan tugas-tugas pelayanan dasar dan penegakan regulasi secara profesional di lapangan.

Kompetensi dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena kemampuan manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Mengingat bahwa faktor manusia itu sangat dibutuhkan dalam pemerintahan, maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari ketenagakerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertujuan agar instansi pemerintahan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan terencana. (Robins, 2021).

Faktor kepuasan dan kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kompetensi yang baik yaitu dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dapat

menjadikan seseorang memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri bisa memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan begitupun dalam dunia kerja.

Seragam dengan pernyataan Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia) yang menjelaskan bahwa pendidikan bisa menjadi tuntutan dalam hidup. Artinya, pendidikan bisa menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada manusia, tujuan nya agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Pendidikan di pandang penting di dalam dunia kerja karena pendidikan bisa berdampak pada kompetensi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan mempunyai pikiran, sikap, perilaku dan perbuatannya yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan. (Agus Riyanto. 2021).

Sejalan dengan dukungan Pemerintah Republik Indonesia saat ini, yang dimana sudah mewajibkan setiap warga negara-nya untuk bersekolah minimal sampai jenjang SMA/SLTA sederajat dan sesuai dengan pernyataan Komisi X DPR RI yang mendorong Kementerian Pendidikan berkomitmen untuk implementasikan program prioritas nasional dan pembiayaannya untuk menuntaskan wajib belajar 12 tahun sebagaimana Pasal 31 UUD Negara RI Tahun 1945 dan UU Nomor 20 Tahun 2021 tentang Sisdiknas, tujuan dari pemerintah ini yaitu sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap pendidikan agar sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas karena dengan dibekali pendidikan yang cukup sumber daya manusia

akan memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga bisa lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan di dunia kerja saat ini. Maka dari itu banyak instansi maupun perusahaan swasta yang merekrut pegawainya memiliki minimal standar pendidikan yang harus di penuhi. (Ihsan, Fuad H. 2021).

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja di dalam organisasi yang dimiliki adalah diadakannya suatu program pendidikan dan pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan. Setiap organisasi memiliki pelatihan kerja yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diselaraskan agar organisasi tetap eksis. Nina Febriana, (2021).

Pelatihan harus mengarah kepada kebutuhan agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai, serta keberhasilan dari diadakannya pelatihan tersebut dapat diukur dan ditindaklanjuti. Sebelum program pelatihan disusun, suatu organisasi harus mengetahui kebutuhan yang harus dipenuhinya, salah satunya adalah dengan melakukan supervisi terlebih dahulu. Kompetensi, pendidikan dan pelatihan merupakan supervisi yang harus dilakukan secara profesional dan berkesinambungan, tidak hanya dilakukan untuk melaksanakan kewajiban saja tetapi dalam pelaksanaanya harus menciptakan atau mempunyai inovasi dan berdampak yang positif untuk meningkatkan kinerja, agar bisa mengarah ke arah yang lebih baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Mangkunegara (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perasatuan waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan kompetensi yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih semanga dalam bekerja dan meningkatkan prestasi suatu organisasi. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja pegawai, keahlian mengembangkan tim oleh pempmpin merupakan kunci sukses keberhasilan di dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Affandi, 2021:83). Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif

melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis merupakan OPD yang melaksanakan pelayanan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, yaitu ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat serta sub urusan pemadam kebakaran dan penyelamatan. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 64 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kabupaten Ciamis Nomor 55 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis serta Peraturan Bupati Ciamis Nomor 40 Tahun 2022 tentang Indikator Kinerja Utama Daerah dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis.

Hasil observasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis peneliti menduga salah satu permasalahan yang menyebabkan kinerja para aparatur sipil negara ini belum mencapai tingkat yang optimal adalah permasalahan yang timbul dari kinerja seorang pegawai, seperti permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis adalah terbatasnya sarana dan prasarana operasional Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis, terbatasnya jumlah anggota, belum optimalnya pengawasan tempat-tempat umum dalam penyelenggaraan kantrantibmas, belum optimalnya penerapan sanksi terhadap pelanggaran Peraturan Daerah (Perda) dan kurangnya pengetahuan dan

keterampilan serta kompetensi para anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut pegawai ASN, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat sehingga akan berdampak kepada kinerja yang baik. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut para pegawai ASN, berdampak pada semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat dan akan memiliki kinerja yang buruk. Robbins (2022: 98) mengatakan bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi dan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis merupakan OPD yang berkaitan dengan pelayan dasar, yaitu ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat serta sub urusan pemadam kebakaran dan penyelamatan ini dalam merekrut para pegawainya memiliki standar pendidikan minimal lulusan SMA/SLTA sederajat, namun pada praktiknya sampai saat ini masih terdapat pegawai yang lulusan SMP/Sederajat. Sementara untuk melihat jumlah dan komposisi para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis berdasarkan level manajemen, kompetensi dan tingkat pendidikannya dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis
Berdasarkan Level Manajemen Dan Tingkat Pendidikan

Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai	Tingkat Pendidikan	Jumlah
ASN PNS/P3K	77	S-2	7
		S-1	25
		D3	5
		SMA/Sederajat	40
ASN P3K Paruh Waktu	75	SMA/Sederajat	70
		SMP/Sederajat	5
Jumlah	152	Jumlah	152

Sumber: Data Nominatif Pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis sebanyak 152 pegawai. Pegawai ASN PNS/P3K berjumlah 77 orang dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 7 orang, S-1 sebanyak 25 orang, D3 sebanyak 5 orang, dan SMA/Sederajat sebanyak 40 orang. Sementara itu, pegawai ASN P3K paruh waktu berjumlah 75 orang yang terdiri atas lulusan SMA/Sederajat sebanyak 70 orang dan SMP/Sederajat sebanyak 5 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis masih didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

Kondisi ini menjadi salah satu sumber permasalahan utama dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Dominasi pegawai dengan latar belakang pendidikan menengah (SMA/Sederajat) berimplikasi pada terbatasnya kemampuan analisis dan pemahaman terhadap regulasi yang kompleks. Ketidakseimbangan antara kualifikasi pendidikan pegawai dengan tuntutan beban kerja yang

membutuhkan kemampuan manajerial dan konseptual menyebabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi menjadi kurang efektif, sehingga target kinerja organisasi sulit tercapai secara optimal.

Permasalahan mengenai kualifikasi pendidikan pegawai yang belum merata, secara langsung berimplikasi pada efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Ketimpangan kompetensi dasar ini seharusnya dapat diatasi melalui intervensi program pengembangan sumber daya manusia yang intensif. Namun, fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa upaya peningkatan kapasitas aparatur melalui jalur pendidikan dan pelatihan justru belum berjalan secara optimal.

Kondisi stagnasi pengembangan kompetensi ini berdampak nyata pada capaian indikator kinerja strategis instansi. Terdapat kesenjangan (*gap*) yang cukup mencolok antara target yang telah ditetapkan dalam perencanaan dengan realisasi yang dicapai, khususnya pada aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas kinerja. Gambaran mengenai permasalahan kinerja dan minimnya realisasi pengembangan aparatur tersebut dapat dilihat secara rinci pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Capaian Indikator Kinerja Kunci dan Pengembangan Kapasitas SDM
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis Tahun 2024

No	Indikator Kinerja & Pengembangan SDM	Target	Realisasi	Selisih/Gap	Keterangan
1	Nilai Hasil Evaluasi AKIP (Akuntabilitas Kinerja)	A	B (62)	(Turun)	Tidak Tercapai
2	Peningkatan Anggota PPNS yang dilatih	5 Org	0 Org	-5	Nihil (0%)
3	Anggota Satpol PP yang mengikuti Diklat	20 Org	0 Org	-20	Nihil (0%)

	Persentase Penurunan				
4	Kasus Gangguan Trantibum	0,5%	0,35%	-0,15%	Belum Optimal

Sumber: Diolah dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Satpol PP Kab. Ciamis, 2024 (Halaman 20-21)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, meskipun secara agregat capaian kinerja organisasi terlihat positif, namun jika dibedah lebih dalam pada indikator substansial yang berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan akuntabilitas, terdapat permasalahan kinerja yang sangat serius. Terlihat jelas adanya kesenjangan (*gap*) yang signifikan antara rencana strategis dengan realisasi di lapangan. Indikator Nilai Evaluasi AKIP tidak mencapai target "A" dan hanya terealisasi "B" (62), yang mengindikasikan adanya kelemahan dalam sistem akuntabilitas dan manajemen kinerja pegawai. Lebih memprihatinkan lagi, pada aspek pengembangan kompetensi, realisasi kinerja menunjukkan angka NOL (0%). Target untuk melatih 5 orang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan mengikutsertakan 20 anggota dalam Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sama sekali tidak terlaksana pada tahun 2024.

Data ini menjadi bukti empiris bahwa kinerja organisasi saat ini belum didukung oleh sistem Pendidikan dan Pelatihan yang memadai. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kinerja pegawai berjalan stagnan, hanya bersifat rutinitas, dan tidak memiliki peningkatan kompetensi (*skill*) yang diperlukan untuk menghadapi dinamika gangguan ketertiban umum yang semakin kompleks. Jika hal ini dibiarkan, maka penurunan kualitas Kinerja ASN adalah sebuah keniscayaan, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Akumulasi dari rendahnya kualifikasi pendidikan formal dan minimnya keikutsertaan pegawai dalam program pelatihan teknis mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi (*competency gap*) yang cukup serius di internal organisasi. Keterbatasan kompetensi ini menyebabkan pegawai cenderung bekerja secara manual berdasarkan kebiasaan semata, tanpa didasari pemahaman regulasi dan keterampilan spesifik yang memadai. Kondisi ini pada akhirnya menjadi faktor determinan yang menghambat pencapaian kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji serta ingin mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Sehingga penulis mengangkat usulan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SATPOL PP Kabupaten Ciamis)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih terbatas sehingga kompetensi pegawai belum optimal.
- 2) Masih terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan SMP/Sederajat sehingga kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi belum optimal.

- 3) Program pendidikan dan pelatihan yang telah direncanakan pada Tahun 2024 belum terealisasi sehingga pengembangan kompetensi pegawai belum optimal.
- 4) Target Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan beberapa indikator kinerja organisasi belum tercapai sehingga kinerja pegawai belum optimal.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis?
- 2) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis?
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis?
- 4) Bagaimana pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis.

- 2) Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis.
- 3) Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis.
- 4) Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1.5.1. Kegunaan (Teoritis)

Secara umum hasil penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah di bidang manajemen pemerintahan dan secara khusus di bidang ilmu pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

1.5.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola ilmu manajemen pemerintahan di masa depan khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis.

b. Bagi Organisasi Sejenis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menjunjung organisasi sejenis dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan organisasi.