

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia menjadi modal utama yang perlu diperhatikan dalam pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, penggunaan modal, pengaturan dana, dan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Pegawai diharapkan selalu menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap agar lebih baik

sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di pasal 11 disebutkan bahwa salah satu tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Ciri-ciri profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi yang baik di bidangnya, memiliki jiwa berkompetisi/bersaing secara jujur dan sportif.

Berdasarkan pasal 69 ayat (3) dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang PNS, yaitu: Kompetensi Teknis, Manajerial dan Sosio-kultural. Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi: Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan dan Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab serta apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sebuah organisasi memerlukan adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan sikap), usaha yang dilakukan, dan dukungan secara organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat misalnya seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan instansi pemerintahan.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Tabel 1.

No.	Tahun	Nilai	Predikat	Ket.
1.	2019	41	Sangat Rendah	
2.	2020	61	Sangat Rendah	
3.	2021	61	Sangat Rendah	
4.	2022	61	Sangat Rendah	

1 Indeks

Profesional ASN Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur

Sumber : Master BKD Provinsi Jawa Timur

Bedasarkan data diatas pada tahun 2019 Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur mendapat nilai 41 poin dengan predikat sangat rendah dari 100 poin maksimal. Di tahun 2020 sampai 2022 dinas ESDM Provinsi Jawa Timur mendapat nilai 61 poin predikat sangat rendah tanpa ada peningkatan, ini menunjukkan bahwa belum ada peningkatan untuk mendapatkan poin dengan predikat sedang sampai dengan tinggi. Ini menunjukan masih perlu pengembangan dan peningkatan dari Kompetensi serta kualitas kerja ASN di Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1. 2 Raport Dinas ESDM Tahun 2022

Spirit Budaya Kerja	Indikator Penilaian	Bobot	Nilai	Keterangan
CEPAT	INDEKS INOVASI DAERAH	20	0.00	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
	KOVABLIK	20	13.00	BIRO ORGANISASI
	KIPP/SINOVIK	40	0.00	BIRO ORGANISASI
	SKM	20	0.00	BIRO ORGANISASI
EFEKTIF & EFISIEN	PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA DAERAH	60	55.42	BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
	MONITORING DAN EVALUASI PEMBANGUNAN	40	40.00	BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
TANGGAP	BUDAYA KERJA	30	0.00	BIRO ORGANISASI
	TINDAK LANJUT HASIL PEMERIKSAAN	30	17.72	INSPEKTORAT
	EVALUASI KEARSIPAN	20	9.91	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
	ANGGARAN RESPONSIF GENDER	20	13.80	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KEPENDUDUKAN
TRANSPARAN	PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN DOKUMENTASI	20	0.00	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
	AUDIT APLIKASI	10	2.17	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
	AUDIT KEAMANAN INFORMASI	20	14.00	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
	LHKPN	25	25.00	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	LHKASN	25	2.46	INSPEKTORAT
AKUNTABEL	SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN	55	44.53	BIRO ORGANISASI
	TINGKAT PENGUMUMAN RENCANA UMUM PENGADAAN BARANG/JASA	20	20.00	BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA
	PERANGKAT DAERAH YANG BERKOMITMEN BELANJA ONLINE (JATIM BEJO)	25	17.36	BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA
RESPONSIVE	IP ASN	30	25.55	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
	ZONA INTEGRITAS	50	0.00	BIRO ORGANISASI
	PEMENUHAN KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BAGI ASN	20	0.34	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber : <https://sibekisar.jatimprov.go.id/read/opd/f06293/dinas-energi-dan-sumber-daya-mineral>

Data diatas menunjukkan masih kurangnya nilai Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur dari beberapa aspek penilaian, ini menunjukkan masih ada yang perlu dibenahi dari Komitmen di Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 70 dijelaskan Setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi

melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 203 dan Pasal 210 dijelaskan bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.

Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Anwar Sanusi mengatakan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau PNS perlu dikembangkan secara berkelanjutan untuk mendukung kinerja institusi dan pencapaian target-target prioritas pembangunan.

"Pengembangan kompetensi ASN pada hakikatnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, dan dapat memberikan sumbangsih kinerja optimal bagi organisasi,".

Kompetensi dan Kinerja adalah prasyarat dasar dari profesionalisme yang harus ditetapkan sebagai landasan dasar dalam rangka pembangunan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional perlu ditetapkan standar kompetensi jabatan dan Evaluasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga

Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Standar kompetensi adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelaksanaan tugas organisasi. Kode etik Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kewajiban, tanggung jawab, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan nilai-nilai hakiki profesinya yang dikaitkan dengan nilai-nilai yang hidup dan berkembang di masyarakat serta pandangan hidup Bangsa dan Negara Indonesia. (BPSDM, 2021)

Pada Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah personil sebanyak 81 ASN dengan komposisi PNS seluruhnya pada tahun 2022. Dari 81 masih ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan. Sekitar 75 Pegawai yang sudah melaporkan dan mengentri data kompetensi dan 6 orang pegawai belum melaporkan. Dalam hal ini Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur masih ada pegawai yang belum melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan untuk pengembangan kompetensi terkait jabatan.

Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur dalam memperkuat pengembangan ASN menggunakan aplikasi Si Bang Kodir ASN (Aplikasi Pengembangan Kompetensi Mandiri ASN). Manfaat dari Aplikasi Si bang Kodir ASN adalah untuk memberikan kemudahan kepada seluruh ASN di Jatim dalam melakukan kegiatan pengembangan kompetensi, baik klasikal maupun nonklasikal.

Namun Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur pada data Rapor tahun 2022 hanya mencatat 0.34 dari 20 nilai penuh. Ini menunjukkan kurangnya partisipasi ASN terhadap pengembangan kompetensi masing – masing. Adapun perkembangan pendidikan formal ASN sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Rekap Jumlah PNS Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022

NO	Tahun	GOL RUANG	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	2021	S-3	1	1	0
		S-2	20	14	6
		S-1	50	31	19
		D-IV	2	1	1
		D-III	3	1	2
		SLTA	11	8	3
		TOTAL	87	52	30
2	2022	S-3	1	1	0
		S-2	18	12	6
		S-1	46	28	18
		D-IV	2	1	1
		D-III	3	1	2
		SLTA	11	8	3
		TOTAL	81	52	30

Terlihat pada tabel diatas data pegawai dengan pendidikan formal dan jumlah pegawai yang purna tugas dengan jumlah pegawai yang masuk tidak berimbang terlihat dari tahun 2021 jumlah pegawai 87 dan tahun 2022 jumlah pegawai 81.

Kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberbagai Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur saat ini masih cukup memprihatinkan. Kompetensi pegawai yang tidak memenuhi standar kompetensi menjadi penyebab kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang buruk dan kurang maksimal dalam melakukan pelayanan publik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di pasal 11 disebutkan bahwa salah satu tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam rangka menunjang pemenuhan peningkatan kompetensi dan kualitas kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Jawa Timur Corporate University, maka pada Tahun 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur akan menyelenggarakan kegiatan “ASN BELAJAR” dalam bentuk web seminar (webinar) mingguan dengan berbagai tema menarik dan sesuai dengan kebutuhan ASN.

ASN Belajar Seri merupakan alat Kegiatan Knowledge Sharing Pengembangan Kompetensi ASN diadakan via *video conference ZOOM* yang dihadiri oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) baik di lingkungan Pemprov Jatim maupun Pemerintah Kabupaten/ Kota yang memiliki tujuan untuk memenuhi kesenjangan penilaian pada Indeks Profesionalitas ASN karena salah satu dimensinya adalah pemenuhan 20 Jam Pelajaran pada pegawai dalam satu tahun yang tertuang pada Surat Edaran Coaching,

Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB). Analisis Kepegawaian Madya Biro Sumber Daya Mineral Badan Kepegawain Negara, Heri Purwanto selaku narasumber menyatakan bahwa Surat Edaran Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB) dibentuk untuk pengembangan kompetensi non-klasikal yang merupakan tuntutan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dimana pegawai mempunyai hak dan kewajiban terkait pengembangan kompetensi sebanyak 20 Jam Pelajaran setahun. "SE ini sebagai payung hukum agar CMB bisa dikonversi dan dinilai karena rekap pelaksanaannya akan dikirimkan ke Biro SDM, kemudian dari Biro SDM akan mengeluarkan sertifikat untuk pegawai terkait secara elektronik," terangnya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Timur mendesain program 'ASN Belajar Seri' untuk pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Program tersebut dimanfaatkan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) baik di lingkungan Pemprov Jatim maupun Pemerintah Kabupaten/ Kota untuk menjadi memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi sebanyak 20 Jam Pelajaran.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas untuk memperjelas dan memudahkan pembahasan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah Kualitas Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing sebagai variable Moderasi ?
4. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing sebagai variable Moderasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
2. Untuk mengetahui Kualitas Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai;
3. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing sebagai variable Moderasi;

4. Untuk mengetahui Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing sebagai variable Moderasi;

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam sumbangsih pemikiran atau masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan Peningkatan Kompetensi dan Evaluasi Kinerja ASN.

2. Manfaat akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengayaan wawasan keilmuan serta informasi mendasar bagi peneliti lanjutan yang tertarik untuk mendalami Peningkatan Kompetensi dan Evaluasi Kinerja ASN.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kebijakan bagi Pemerintah Daerah khususnya Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur dalam Peningkatan Kompetensi dan Evaluasi Kinerja ASN.