
PENGARUH KOMPETENSI DAN KARIR ASN PRIMADONA TERHADAP KINERJA INDIVIDU DAN ORGANISASI

*(The Influence of "ASN PRIMADONA"
Competencies and Careers on Individual and Organizational)*

M. Denny Elyasa

(Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)
e-mail: dennybabel12@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai negeri sipil (PNS) sebuah profesi yang menarik banyak minat banyak orang, tidak terkecuali bagi anak-anak muda lulusan perguruan tinggi. Pekerjaan yang relatif "aman" tidak terpengaruh dengan kondisi ekonomi yang naik turun, gaji dan tunjangan yang relatif makin baik dan kesempatan lainnya yang bisa didapat seperti kesempatan untuk melanjutkan pendidikan melalui jalur beasiswa di dalam dan luar negeri, jamsostek maupun asuransi kesehatan menjadi magnet tersendiri. Namun, di luar begitu banyak hal-hal yang menarik menjadi seorang pegawai negeri, tuntutan dan tanggung jawab yang dipikul pun cukup besar. Tugas pokok melayani masyarakat selalu menjadi tema diskusi yang tak pernah kunjung usai. Kepuasan masyarakat menjadi indikator utama dalam menilai baik tidaknya layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks ini kompetensi menjadi salah satu faktor penilaian yang penting bagi seorang PNS. Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan hasilnya pada umumnya menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi cukup signifikan. Kesimpulan lainnya PNS berharap adanya komitmen organisasi terkait kepastian jenjang karir sebagai "balasan" dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Kata Kunci: PNS, Kompetensi, Organisasi, Karir.

ABSTRACT

Civil Servant (PNS) is a profession that attracts many people, including young people who graduated from college. A relatively "safe" job which is not affected by ups and downs in economic, relatively better salaries and benefits, and other opportunities such as to pursue education through scholarships at home country and abroad, and to have health insurance are the magnet of becoming ones. Apart from the many exciting things of being a civil servant, the demands and responsibilities are quite big. The main task of serving the community has always been a topic of endless discussion. Community satisfaction is the main indicator in assessing whether or not the services provided to the community are good. In this context, competency is one of the important assessment factors for a civil servant. Many studies have been conducted regarding the effect of competency on performance, and the results generally show that the influence of competency on organizational performance is quite significant. Another conclusion is that civil servants hope that there will be organizational commitment related to the certainty of career paths as a "reward" for the competencies owned by employees.

Keywords: civil servant, competency, organization, career.

A. PENDAHULUAN

Potret pegawai negeri menjadi tema yang tak henti-hentinya menjadi bahan diskusi hampir di banyak ruang. Entah itu ruang formal seperti seminar, rapat para pengambil kebijakan, media bahkan ruang informal seperti warung kopi bahkan sampai masuk ke ruang diskusi keluarga.

Diskursus yang dibicarakan tidak akan jauh dari masalah profesionalitas, penghasilan, penempatan jabatan yang tidak berdasarkan kompetensi, penilaian kerja yang tidak objektif dan hal-hal lainnya, dan kesemuanya takkan jauh dari asumsi negatif sebuah birokrasi pemerintah.

Dalam konteks ini pegawai negeri selalu berada dalam posisi kunci ketika profesionalisme dikaitkan dengan layanan birokrasi kepada masyarakat. Tuntutan masyarakat yang tinggi akan layanan birokrasi terkadang tidak dibarengi dengan performa dari pemberi layanan dalam hal ini pegawai negeri.

Hal tersebut terjadi karena adanya kecenderungan masyarakat diposisikan sebagai pihak yang melayani bukan yang dilayani, sehingga secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini terkesan berbelit-belit, lambat, mahal, dan melelahkan (Kurniawan, 2016).

Kembali ketitik dimana pegawai negeri berada dalam pusaran politik administrasi, ketika infiltrasi peran politik tidak mampu dijaring secara optimal maka akan mempengaruhi proses administrasi pada birokrasi.

Eko Prasajo dalam satu diskusi yang diadakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan tema "*Policy Analyst Public Lecture 1: Konsep dan Studi Kebijakan Publik*", menyampaikan bahwa birokrasi kita masih berada di era 1.0.

Birokrasi Indonesia belum mampu menyesuaikan dirinya dengan lompatan teknologi yang sudah memasuki era 4.0, bahkan kini sedang menuju era 5.0. Model

birokrasi kita masih berorientasi pada kepentingan politik (*Bureaucratic-Oriented Political Model*).

Model birokrasi ini kepentingan politik masih sangat kuat dalam mengendalikan birokrasi sehingga kompetensi dan profesionalitas dikesampingkan. Hal tersebut tergambar dari banyaknya pimpinan daerah yang ditangkap Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terkait jual beli jabatan atau yang pimpinan daerah yang tertangkap bersama –sama kepala dinas terkait suap proyek. Besarnya "modal" yang dikeluarkan untuk pilkada dan proses mengakomodir kepentingan tim sukses, menyebabkan kepemimpinan transaksional kadang menjadi pilihan utama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur terkait jabatan bagi aparatur sipil negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai aturan turunan dari UU Nomor 5 Tahun 2014, telah mengatur bagaimana pola karir, promosi bagi seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari di buatnya aturan ini adalah untuk membentuk pegawai negeri yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, dan bebas KKN.

Namun, kekuatan politik terkadang menganggangi bahkan mengabaikan aturan yang ada. Saat politik masuk ke dalam birokrasi tanpa kendali maka diyakini pelayanan yang diberikan kepada publik tidak akan sesuai harapan.

Bagaimana pelayanan prima akan diberikan, ketika pegawai yang didudukkan pada tempat tersebut tidak memiliki kompetensi yang seharusnya. Bagaimana pelayanan akan dapat diberikan secara baik ketika pegawai yang menjabat tidak memahami apa yang menjadi tupoksinya. Oleh sebab itu, saat proses kualifikasi

profesi dan jenjang promosi tidak dijalankan dengan baik, maka akan menimbulkan banyak masalah dalam kepuasan layanan masyarakat sebagai *out come* utama dari kinerja instansi pemerintah.

Menurut Anwar (2021), birokrasi yang memberikan pelayanan publik yang baik, diindikasikan akan terlihat dari sejumlah perilaku sebagai berikut:

1. Memproses pekerjaannya secara stabil dan giat;
2. Memperlakukan individu yang berhubungan dengannya secara adil dan berimbang;
3. Memperkerjakan dan mempertahankan pegawai berdasarkan kualifikasi profesional dan orientasi terhadap keberhasilan program;
4. Mempromosikan staf berdasarkan sistem merit dan hasil pekerjaan baik yang dapat dibuktikan;
5. Melakukan pemeliharaan terhadap prestasi yang sudah dicapai, apabila menghadapi keterpurukan dapat segera bangkit.

Dalam hal ini peran pegawai negeri sebagai individu di dalam sistem birokrasi menjadi sentral. Berada diposisi tengah dan netral menjadi sulit takkala dihadapi pada pilihan politik, saat dimana kompetensi diabaikan.

Mengapa kompetensi menjadi penting? Keberhasilan sebuah organisasi dinilai dari *out put* dan *out come* yang dihasilkan. Banyak faktor yang menentukan kualitas dari *out put* dan *out come* yang dihasilkan antara lain kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Kompetensi sumber daya manusia dalam konteks lembaga/instansi pemerintah menjadi penting, ketika pencapaian produktivitas/kinerja diukur dari seberapa besar masyarakat merasakan dampak dari suatu kebijakan (Suryanto,20120).

Menurut Rhenald Kasali di sebuah diskusi dengan tema “Kompetensi SDM di Era 4.0” dalam kanal *youtube* yang diselenggarakan Kagama, kompetensi mengarah kepada suatu kompetisi. Kompetisi dibagi menjadi tiga zona waktu *the past* (masa lalu), *present* (sekarang) dan *future* (masa depan).

Jika kita berada dalam kompetisi masa lalu (*competitive in the past*), maka yang dibutuhkan adalah kompetensi masa lalu (*past competence*). Namun, saat ini semua organisasi/instansi harus berpikir bagaimana menghadapi kompetisi di masa depan (*competition to the future*). Kompetisi di masa depan membutuhkan manusia, rumah (organisasi), proses bisnis, model bisnis dan DNA yang berbeda.

Hal ini mengartikan bahwa kompetisi masa depan adalah milik manusia dengan DNA “pemenang”, orang-orang yang memiliki kompetensi dibidangnya. Apabila kompetensi PNS berada di atas rata-rata rata dan mampu berpikir masa depan, maka hal itu dipastikan akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kompetensi PNS rendah dan hanya mengikuti apa yang dilakukan orang-orang di masa lalu, maka pencapaian tujuan akan berjalan lambat atau bahkan tidak tercapai.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menjadi salah satu faktor utama yang perlu menjadi tolak ukur, selain fakto-faktor lainnya seperti perilaku individu, motivasi, dan budaya organisasi dalam membentuk seorang individu menjadi ASN PRIMADONA (Pribadi Mantap yang Dominan dimana-mana).

PRIMADONA sebuah *tagline* baru dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai dorongan bagi semua PNS Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mampu beradaptasi di semua kondisi lingkungan kerja sesuai

dengan tupoksinya dan menjadikan kompetensi sebagai modal diri.

Secara konseptual PRIMADONA merupakan kebijakan yang sangat baik dan perlu didukung, karena melalui program ini kompetensi dan kemampuan adaptasi seorang pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di uji. Namun, harus juga disadari *konsep* PRIMADONA tersebut memiliki konsekuensi di dalamnya yaitu, tanggung jawab moral dan konsistensi kesesuaian implementasi dari BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung itu sendiri sebagai motor penggerak dalam merealisasikan kebijakan tersebut.

Kita tidak sekedar membaca konsep PRIMADONA tersebut hanya sebatas peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan dan latihan. Inti dari semua itu adalah peningkatan kapasitas pribadi seorang PNS menuju pembentukan karakter yang kompetitif dan adaptif sesuai situasi dan kondisi yang ada. Oleh karena itu, menjadi penting bagi BKPSDMD sebagai pelaksana kebijakan untuk memiliki kerangka cetak biru (*grand design*) yang tepat dalam merancang kesesuaian penempatan seorang PNS berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.

Dalam kondisi pandemi Covid-19, produktivitas seorang PNS diuji. Seorang PNS harus mampu segera beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19. Perubahan telah merubah gaya hidup manusia secara masif termasuk di dalamnya pola kerja dan waktu. Protokol kesehatan menjadi kunci utama dimana model kerja masa lalu didisrupsi oleh kemajuan teknologi informasi.

Pada saat lembar kerja berpindah tempat dari kantor ke rumah, pada saat rapat tidak lagi tatap muka, berkumpul dalam satu ruangan dengan disuguhi berbagai macam kudapan, tetapi diganti aplikasi seperti *zoom* dan *google meet*. Saat ini kemampuan seorang PNS dalam mengakses dan memanfaatkan kemajuan

teknologi informasi mendapat ujiannya. Pada akhirnya kita kembali lagi pada pemikiran awal pentingnya kompetensi sebagai modal yang harus dimiliki.

Oleh karena itu, perlu kiranya kita mendapatkan gambaran yang pas sejauh mana kompetensi PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu menjawab tantangan untuk menjadi seorang aparatur pemerintah yang PRIMADONA, sesuai dengan *tagline* yang ada. Apakah peraturan yang ada mampu memberikan ruang pada PNS yang memiliki kompetensi untuk mendapatkan jaminan karir baik diantara tarik-menarik kepentingan politik dan berdasarkan subjektivitas yang berkembang.

Agar pembahasan tidak meluas kajian ini disusun hanya untuk mencoba menjawab kaitan kompetensi PNS dengan kinerja organisasi, sedangkan untuk faktor-faktor lainnya diabaikan walaupun memiliki pengaruh.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:12), metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode ini digunakan dengan maksud untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskannya secara sistematis.

Penelitian ini didasari atas analisis terhadap hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan melalui kajian pustaka. Menurut Creswell (2017:46), tinjauan pustaka digunakan untuk menempatkan dan menyimpulkan kajian-kajian tentang suatu topik tertentu. Kajian-kajian tersebut bisa berupa studi-studi penelitian, tapi juga bisa meliputi artikel-artikel atau pemikiran-pemikiran yang memberikan kerangka kerja dalam menjelaskan suatu topik.

C. KERANGKA TEORI

Pengertian kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut laman kbbs.kemdikbud.go.id, kompetensi dapat diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).

Ruky (dalam Sutrisno, 2016:208), mengemukakan kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dan dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016:271).

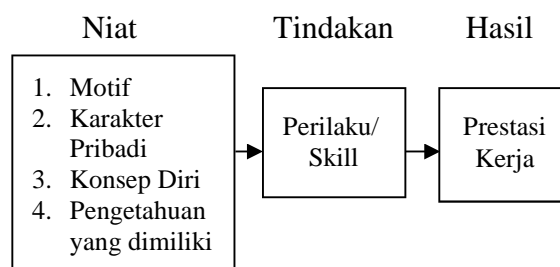
Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai kecakapan, kemahiran atau kemampuan untuk melakukan sesuatu dan dapat mempengaruhi semua aspek dalam organisasi tersebut.

Terdapat lima karakteristik utama kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer dalam Sutrisno (2016:206), yaitu:

1. *Motives* (motif), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Bagi seorang individu motif merupakan bagian yang menggerakkan, mengendalikan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.
2. *Traits* (sifat bawaan), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sifat bawaan akan menggambarkan karakteristik seseorang, bagian dari pribadinya dan relatif tidak bisa diubah.

3. *Self concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Konsep diri seorang individu akan banyak dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, ajaran maupun informasi yang diterimanya baik itu dari keluarga atau pun dari lingkungan kesehariannya.
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan didasari oleh kemampuan seseorang menyerap semua informasi baik yang didapat melalui jalur normal maupun informal termasuk di dalamnya adalah pengalaman.
5. *Skill* (Keahlian), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keahlian biasanya bermain di area teknis sebagai implementasi dari pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu.

Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesenjangan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil.



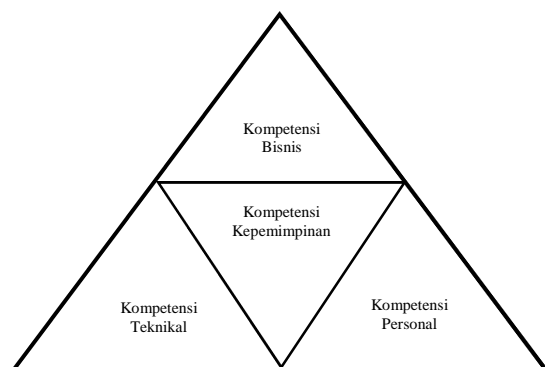
Gambar 1.
Tahapan Kompetensi Karyawan
Sumber :Sutrisno (2016:207).

Agung (2020:55) dalam bukunya *Kompetensi SDM di Era 4.0* menjelaskan bahwa kompetensi inti tidak hanya sebatas kumpulan keterampilan sebagai hasil dari akumulasi belajar tanpa jeda. Namun, lebih dari itu merupakan cara dan budaya organisasi dalam belajar sehingga menghasilkan keterampilan yang lebih unggul dari pesaing.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan *output* pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, dengan menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu. Mereka mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Seorang individu dikatakan unggul SDM nya apabila ia memiliki kompetensi inti. Semisal ia bekerja di bagian perencanaan. Kompetensi wajib yang harus dimiliki adalah kemampuan membaca, memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer beserta pemanfaatan aplikasi *microsoft office*, melakukan perencanaan; analisis perencanaan, evaluasi dan pelaporan, serta memiliki kecakapan komunikasi dan kolaborasi dengan orang lain.

Masih menurut Agung, ada empat bidang garap dari kompetensi seorang SDM, yaitu bisnis, kepemimpinan, teknikal dan personal.



Gambar 2. Empat Bidang Kompetensi SDM
Sumber: Agung (2020:59).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, terkait kompetensi pegawai negeri di bagi menjadi tiga, yaitu:

1. Kompetensi Teknis.

Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan

dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

2. Kompetensi Manajerial.

Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

3. Kompetensi Sosial Kultural.

Kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Kompetensi pada birokrasi pemerintah menggambarkan profesionalisme dari seorang pegawai negeri. Mengapa kompetensi memiliki korelasi dengan profesionalisme? Hal tersebut disebabkan karena profesionalisme aparatur negara berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dan keterikatannya pada aturan organisasi.

Ada dua dimensi dalam memahami profesionalisme menurut Noordegraaf (2007), yaitu dimensi konten (substansi) dan kontrol (disiplin). Profesionalitas seorang aparatur negara dapat dilihat dari aspek pengetahuan, keahlian, pengalaman, etika, dan kemampuan kerja.

Tabel 1. Dimensi, Nilai, dan Aspek dari Profesionalisme Aparatur Negara

Dimensi	Nilai	Aspek
Konten	Rasional, etis	Pengetahuan, keahlian, pengalaman, etika, kemampuan kerja
Kontrol	Politik, sosial	Organisasi, otoritas,

		transfer pengetahuan, aturan, supervisi
--	--	---

Sumber: Noordegraaf (2007).

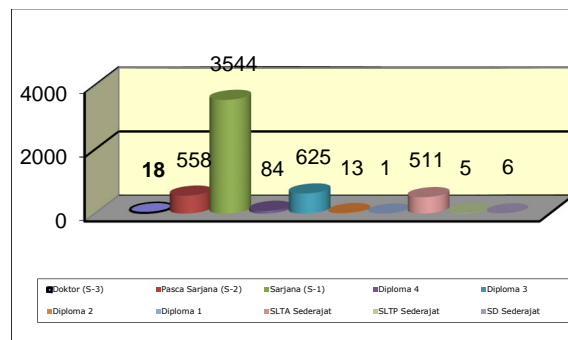
D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konsiderans Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah menyadari bahwa kompetensi dan kualifikasi belum benar-benar menjadi acuan baik dalam rekrutmen calon pegawai negeri maupun dalam pola pengangkatan, penempatan, dan promosi jabatan.

Kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin PNS menjadi penting ketika dijadikan acuan oleh masyarakat dalam menilai profesionalitas PNS. Dikutip dari Laporan Akhir IPM tentang Profesionalitas dan Rebranding Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019, menurut hasil survei *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), profesionalisme adalah kualitas ke-8 yang paling banyak dicari oleh para negara anggota OECD dalam sumber daya manusia sektor publik mereka.

Hal tersebut menunjukkan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi pemerintah, maka tuntutan profesionalisme kepada Para Pegawai Negeri semakin tinggi. Tuntutan tersebut menjadi logis ketika sumber daya manusia harus berhadapan dengan era 4.0 dan pandemi Covid-19. Situasi dan kondisi yang ada sekarang ini memaksa penguasaan teknologi informasi oleh SDM pemerintah menjadi penting.

Menurut dari BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, pada tahun 2020 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 5.365 orang dengan berbagai kualifikasi pendidikan, dimana yang terendah berpendidikan sekolah dasar (SD) sederajat.



Gambar 3.

Jumlah PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Sumber: BKPSDMD Prov.Kep.Bangka Belitung.

I. Kompetensi dan Dampaknya Kinerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, baik itu di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maupun di daerah lain menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu hal yang penting dalam mengukur kinerja seorang PNS.

1. Penelitian oleh Sylvia dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Layanan Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial atau uji t variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi, didapat hasil bahwa kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,578. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} , (1,987) dan memiliki nilai Sig.= 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,05 \geq Sig$. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan.
2. Penelitian oleh Umi Kalsum dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
3. Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka

Belitung”.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial atau uji t pada variabel kemampuan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.484 dan memiliki nilai $Sig.= 0.001$, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.484 > 1.966$) dan nilai Sig lebih kecil dari α ($0.001 < 0,05$).

Penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja (kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4. Penelitian oleh Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung”.

Hasil Penelitian di atas menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,689 atau 68,9 %.

5. Penelitian oleh Edi Halomoan Irianto dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi.”

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 132 - 2 = 130$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1.65666. Nilai $sig. (0,00) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (5,034) > t_{tabel} (1.65666)$. Kesimpulannya terdapat pengaruh secara parsial kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Keempat penelitian di atas telah memberi gambaran yang jelas jika kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja, baik itu terhadap individu maupun organisasi. Penelitian-penelitian di atas telah memperkuat asumsi bahwa kompetensi PNS sangat penting dalam suatu

organisasi/instansi dan tidak bisa diabaikan begitu saja.

II. Kompetensi dan Komitmen Organisasi.

Setiap individu yang bekerja di suatu organisasi/instansi baik itu pemerintah maupun tentu berharap adanya karir yang jelas. Kenaikan jenjang karir yang jelas tidak hanya berimplikasi terhadap pendapatan dan fasilitas yang diterima seorang pegawai. Pengembangan karir juga diperlukan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan Sadili Samsudin (2006).

Namun, lebih dari itu karir yang baik akan meningkatkan status sosial bagi seseorang, baik dalam pergaulan di masyarakat maupun di lingkungan kerja. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul tentu berharap adanya peningkatan karir sebagai kompensasi atas kemampuan yang dimilikinya.

Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukannya komitmen organisasi yang kuat, agar jenjang karir seseorang jelas. Menurut penelitian Agustian. et. al. (2018), komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Wagiyono. et. al. (2020).

Hasil penelitian tersebut sedikit berbeda dengan penelitian oleh Dyansah. et. al. (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan.

Komitmen organisasi/instansi yang tinggi terkait jenjang karir yang transparan

dan jelas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila komitmen dari organisasi/instansi tidak jelas maka akan menimbulkan asumsi yang tidak baik bagi karyawan dan akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Siagian (2012:207), ada lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan adil yang dimaksud adalah kriteria promosi jabatan didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian para atasan langsung.

Para karyawan pada umumnya berharap adanya perhatian atasan langsung mereka dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang dimiliki dan kekurangan yang perlu diperbaiki. Hal tersebut penting agar kemungkinan untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

d. Minat untuk dipromosikan.

Diperlukan pendekatan yang tepat dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir. Minat untuk mengembangkan karir bersifat individualistik, maka dibutuhkan pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Pegawai akan puas apabila dia mampu mencapai karir seperti yang direncanakan.

E. PENUTUP

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu pilihan profesi yang ada di negara ini. PNS profesi yang tidak berbeda dengan profesi lainnya yang dilakoni oleh banyak orang di negeri ini. PNS sebagai aparatur birokrasi menjadi fokus karena posisi sentralnya sebagai pelayan masyarakat, sehingga ketika ada yang "kurang" dalam proses tersebut maka akan menjadi sorotan masyarakat.

Oleh karena itu, dalam tugas utamanya sebagai pelayan masyarakat, seorang PNS dituntut untuk melaksanakan pekerjaan secara profesionalisme. Profesionalisme tersebut dapat dihasilkan dari beberapa faktor penting dan satu diantaranya adalah kompetensi.

Di era disrupsi yang penuh ketidakpastian ini, ditambah dengan kondisi pandemi Covid-19 yang hingga hari ini belum tahu kapan berakhirnya. Seorang pegawai negeri dituntut untuk mampu dengan cepat beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada. Dalam kondisi seperti ini berbarengan dengan masuknya era 4.0 yang bertitik tolak pada penguasaan teknologi informasi, memaksa masyarakat harus mampu menerima segala perubahan dalam aktivitas kesehariannya. Mau tak mau, bisa tak bisa, semua itu sudah menjadi tuntutan jika tidak mau ditinggalkan oleh zaman.

PRIMADONA sebagai salah satu *tagline* baru dari BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan usaha dalam pembentukan karakter PNS

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dimana kompetensi menjadi “tiang” utamanya.

Pegawai negeri yang berkompentensi unggul diyakini akan menjadi pribadi yang mampu beradaptasi dan menyelesaikan tugas-tugasnya dimanapun dia ditempatkan.

Namun, satu hal yang tak kalah penting dan perlu digaris bawahi yaitu komitmen organisasi/instansi untuk memberikan ruang dan kesempatan yang sama bagi mereka yang memiliki kompetensi secara adil dan transparan.

Ketika tuntutan tinggi agar PNS di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung profesional tanpa dibarengi kepastian jenjang karir, maka kondisi tersebut diyakini akan memberikan dampak buruk, tidak hanya bagi kinerja individu tetapi juga kinerja bagi organisasi/instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24 (1).
- Agung, A.M. Lilik. 2020. Kompetensi SDM Di Era 4.0. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Agustian, Ferry Andre.et.al. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah “DIAN ILMU”* ,17(2).
- Anwar. 2021. Administrasi dan Birokrasi Pemerintah. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 1(1).
- Creswell,John W.2017. Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga). Pustaka pelajar. Yogyakarta.
- Diansyah, Marita.,et.al. 2020. Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai.

Jurnal Distribusi,8(2).

- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada.
- Irianto, Edi Halomoan. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(1).
- Kalsum,Umi. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Tesis Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Pertiba. Pangkalpinang*.
- Kurniawan, R. C. 2016. Tantangan Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 7(1).
- Noordegraaf, M. 2007. From “pure” to “hybrid” professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration & Society*, 39(6), 761– 785.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Samsudin, Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Pustaka SetiaMedia. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suryanto. 2012. Kompetensi Dan Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 6 (2).
- Sylvia. 2021. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Layanan Badan Keuangan Daerah

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
Tesis Pasca Sarjana Magister
Manajemen STIE Pertiba.
Pangkalpinang.

Tim Peneliti UI-CSGAR. Laporan Akhir :
Indeks Persepsi Masyarakat tentang
Profesionalitas dan Rebranding
Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun
2019.

Wagiyono, Sandra Aris. et.al. 2020.
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan
Kompetensi Terhadap Komitmen
Organisasi dan Kinerja Pegawai.
*Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis
Indonesia*,10(2).

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*.
Rajawali Pers. Jakarta.