

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kepegawaian amat penting untuk instansi perihal memanfaatkan, mengatur serta mengelola pegawai agar dapat berperan secara produktif guna mencapai tujuan instansi. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional untuk mewujudkan kesepadanan antara kepentingan pegawai, tuntutan dan keterampilan organisasi. Agar mampu membuat perkembangan yang produktif dan wajar kunci utama instansi adalah kesepadanan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara professional ini dibuat dengan harapan agar pegawai dapat bekerja secara produktif. Dikelolanya pegawai secara professional harus diawali saat rekrutmen pegawai, seleksi, penggolongan, penempatan pegawai yang selaras dengan keterampilan, pelatihan serta ekspansi karier pegawai (Kalsum, 2017a).

Dalam organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta pokok dalam sebuah organisasi ialah pegawai. Telah dijelaskan diatas bahwa pegawai merupakan pokok didalam sebuah organisasi sebab keberhasilan sebuah organisasi agar tujuannya tercapai bergantung kepada pegawai yang menjadi pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab yang ada pada sebuah organisasi. seseorang yang menjalankan tanggung jawab-tanggung jawab negara atau pemerintahan adalah aparatur negara sebab aparat pemerintah mempunyai peran menjadi pegawai pemerintahan dan pelayan untuk publik, aparat pemerintah juga adalah andalan pemerintah dalam sistem pengelolaan pemerintahan ataupun saat menjalankan pembangunan nasional (Kalsum, 2017b).

Berdasarkan UU No 5 tahun 2014 terkait ASN menjelaskan bahwasanya penerapan manajemen PNS belum selaras dengan komparasi dengan kompetensi serta kemampuan yang dibutuhkan posisi kompetensi dengan kemampuan yang dimiliki kader saat perekrutan, pelantikan, pemosisian serta pemromosian pada kedudukan sesuai dengan penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Umumnya kompetensi biasa ditafsirkan menjadi suatu gabungan antara keterampilan, kebutuhan individu serta pengetahuan yang terlihat dari sikap dalam bekerja apabila dicermati, dinilai maupun di evaluasi. Boyatzis beranggapan bahwasanya kompetensi memiliki cakupan yang besar dibandingkan keterampilan dan memperlihatkan ketidaksamaan antar aspek yang dibutuhkan guna melaksanakan pekerjaan secara kompeten dengan kebutuhan yang dibutuhkan untuk personal supaya bisa melengkapi syarat-syarat didalam melaksanakan pekerjaan secara kompeten (Bukit et al., 2017).

Kompetensi merupakan modal awal yang mesti dikantongi oleh pegawai untuk mampu menjalankan pekerjaannya sejalan dengan tugas-tugas dan tanggungjawabnya. Bila membahas kompetensi SDM berarti membahas juga terkait karakteristik SDM, pegawai yang memiliki kualitas yang mampu menopang operasional kerja serta perkembangan instansi maupun organisasi. Menjadi komponen yang amat penting, kompetensi dijadikan tolak ukur berhasil tidaknya suatu organisasi karena berkualitas atau tidaknya orang yang berada didalamnya. Makin tingginya kompetensi yang dimiliki, maka makin terlihat pula perkembangan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai serta mampu menyongkong nilai pada kualitas layanan yang diberi pada masyarakat. Oleh karenanya, sebuah organisasi perlu mempunyai pegawai yang kompeten sehingga dapat memberikan respon yang cepat disetiap perubahan yang ada,

organisasi mesti mempunyai pegawai yang kompeten hingga dapat menanggapi secara cepat di tiap perubahan yang terjadi, memberikan analisis dampak yang terjadi pada organisasi di berbagai situasi (Lathifatul Wahdah, 2020).

Berdasarkan Keputusan Sekretaris DPRD Kota Bandung No. 16 Tahun 2022 terkait Pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung bahwa dalam pengelolaan JDIH yang jaringan dokumentasi dan informasi hukum yang lengkap, akurat, mudah serta cepat di lingkungan DPRD Kota Bandung, dibutuhkan pengelolaan JDIH yang tertib, teratur serta terselenggara dengan baik. Penyelenggaraan JDIH DPRD Kota Bandung ini bermaksud untuk mewujudkan perumusan dan pembuatan peraturan Perundang-undangan Daerah yang berkualitas, mengelola Dokumen Hukum dan Informasi Hukum di lingkungan DPRD Kota Bandung dalam rangka memberikan pelayanan dan pemahaman hukum kepada masyarakat secara cepat, tepat dan akurat. Juga mendukung terwujudnya Sumber Daya Aparatur di Sekretariat DPRD Kota Bandung di bagian hukum serta Peraturan Perundang-undangan yang professional .

Konsepsi JDIH sendiri adalah suatu jenis jaringan informasi. Penggunaan produk hukum dalam JDIH adalah intisari dari pada aktivitas JDIH. Sebelum akhirnya terbentuk suatu jaringan dokumentasi dan informasi, tentu saja tiap komponen anggota jaringan ini mesti menjalankan aktivitas dokumentasi yang berkaitan dengan kerjasama jaringan dikemudian hari. Pengolahan, penyimpanan, sistem temu balik informasi, penyebaran, penilaian informasi pada bidang saintek (sains dan teknologi), ilmu sosial serta kemanusiaan merupakan makna dari dokumentasi (Salami,Mifthakus;Taufiq Kurniawan, 2015)

Keputusan Sekretaris DPRD Kota Bandung No. 17 tahun 2022 terkait Tim Teknis Pengelolaan JDIH di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung menjelaskan bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 (2) Perwal Kota Bandung No. 1090 tahun 2018 terkait Pengelolaan JDIH serta ketentuan Keputusan Sekwan Kota Bandung No. 16 tahun 2022 terkait Pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung, perlu menetapkan Tim Teknis Pengelolaan JDIH di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung dengan Keputusan Sekretaris DPRD Kota Bandung.

Pengelolaan JDIH agar selaras dengan tujuan tercapainya perlu diberikan pengembangan pada unit JDIH oleh tim teknis dan anggota (Salami, Mifthakus; Taufiq Kurniawan, 2015). Salah satu DPRD yang merupakan bagian Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN) yang juga telah menjalankan penerapan pengembangan pada unit jaringannya adalah DPRD Kota Bandung. JDIH DPRD Kota Bandung ini dikelola oleh 41 orang pegawai dari berbagai bagian, diantaranya Bagian Umum, Bagian Program dan Keuangan, Bagian Fasilitasi dan Pengawasan serta Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan. Apabila dilihat dari kompetensi pegawai yang mengelola JDIH DPRD Kota Bandung ini masih terdapat pegawai dengan kualifikasi Pendidikan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Pengelola Teknis JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung  
Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

No	Susunan Struktur Tim Teknis JDIH DPRD Kota Bandung	Latar Belakang Pendidikan				Jumlah
		SMA	D3	S1	S2	
1	Ketua				1	1
2	Wakil Ketua				3	3
3	Sekretaris			1		1
4	Bidang SDM, Organisasi, dan Penguatan Organisasi dan Kerjasama			5	2	7
5	Bidang Koleksi Hukum dan Teknis Pengelolaan Dokumen Hukum	1	1	7	2	11
6	Bidang Sarana dan Prasarana			4	2	6
7	Bidang Pemanfaatan TIK			6	1	7
8	Bidang Promosi JDIH			4	1	5
<b>Jumlah</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>41</b>

Sumber : Daftar Urutan Kepangkatan Sekretariat DPRD Kota Bandung 2023

(Diolah oleh Peneliti 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tim teknis dalam pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung berjumlah 41 orang. Jika dilihat dari tingkat Pendidikan pegawai sudah dikatakan cukup baik karena adanya pegawai dengan tingkat Pendidikan Diploma (D3), Sarjana (S1) dan Magister (S2). Namun pendidikan terendah pegawai adalah tingkat SMA Sederajat dimana untuk penempatan tersebut tidak sesuai dengan bidang dan Pendidikan terakhir yang ditempuh. Ini berarti bahwa jika melihat tingkat pendidikan seorang pegawai, dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki

kompetensi yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang adalah tingkat pendidikan yang mereka miliki..

Menurut Suprihanto mengartikan Pendidikan merupakan sebuah aktivitas guna membenahi keterampilan pekerja dengan cara memperluas pengetahuan dan juga pemahaman terkait pemahaman secara general maupun pemahaman secara ekonomi yang umum, juga termasuk pengembangan kelihaian dalam pengambilan keputusan saat dihadapkan dengan permasalahan-permasalahan organisasi (Dr. H. Masram, SE., MM. & Dr. Hj. Mu'ah, SE., 2015).

Wahyudi dalam (Yuniarsih, 2013) menjelaskan bahwa saat memutuskan penempatan pegawai perlunya menimbang terlebih dahulu seperti halnya pengalaman saat kerja, pengetahuan kerja, tingkat Pendidikan serta keterampilan saat bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Diklat yang pernah diikuti oleh Tim Teknis JDIH DPRD Kota Bandung**

No	Susunan Struktur Tim Teknis Pengelola JDIH	Diklat yang pernah Diikuti	Jumlah
1	Ketua	2 kali	2
2	Wakil Ketua	23 kali	23
3	Sekretaris	2 kali	2
4	Bidang SDM, Organisasi dan Penguatan Organisasi dan Kerjasama	9 kali	9
5	Bidang Koleksi Hukum dan Teknis Pengelolaan JDIH	42 kali	42
6	Bidang Sarana dan Prasarana	12 kali	12
7	Bidang Pemanfaatan TIK	9 kali	9
8	Bidang Promosi JDIH	6 kali	6
<b>Jumlah</b>			<b>105</b>

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 41 orang tim teknis pengelola Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) di Sekretariat DPRD Kota Bandung tidak semua melaksanakan diklat secara menyeluruh bahkan di masing-masing bagian

sekalipun padahal tujuan diklat sendiri untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawai serta memperkuat kompetensi pegawai. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menerapkan hasil yang didapatkan dari adanya pelaksanaan diklat. Hal tersebut berkaitan dengan sikap dan kedisiplinan para pegawai pada saat melaksanakan kewajiban serta tanggungjawab serta kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut H. Ranupandojo dan Suad Husnan (1993), Pelatihan merupakan sebuah aktivitas guna membenahi keterampilan dalam bekerja seorang pekerja yang hubungannya dengan kegiatan perekonomian. Pelatihan juga menunjang pegawai didalam menafsirkan sebuah pemahaman praktis dalam implementasinya, untuk memperluas kemampuan, kepandaian maupun perilaku yang dibutuhkan oleh organisasi dalam upaya mengapai tujuan. Menurut Mariot Tua Efendi H (2002), “Pelatihan ataupun peningkatan diartikan sebagai upaya yang sudah direncanakan oleh organisasi guna memperluas pemahaman, keterampilan serta kemampuan pegawai” (Dr. H. Masram, SE., MM. & Dr. Hj. Mu’ah, SE., 2015).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berencana untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Di Sekretariat DPRD Kota Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a . Terdapat keterbatasan pengetahuan terkait peraturan hukum yang berlaku dan upaya untuk memperbarui informasi hukum yang relevan serta kurangnya

pemahaman tentang standar pengelolaan dokumen dan metadata yang berlaku dalam JDIH.

- b . Kurangnya keterampilan dalam melakukan pencarian, pemilihan dan penilaian informasi hukum yang relevan.
- c . Kurangnya motivasi dan antusiasme dalam mengembangkan dan memperbarui kompetensi terkait pengelolaan JDIH serta keinginan untuk bekerja sama dalam tim dan berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait pengelolaan JDIH.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a . Adakah pengaruh pengetahuan pegawai terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung?
- b . Adakah pengaruh keterampilan pegawai terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung?
- c . Adakah pengaruh sikap terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a . Untuk mengungkapkan pengaruh pengetahuan pegawai terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung.



- b. Untuk mendapatkan pemahaman tentang dampak keterampilan pegawai terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung.
- c. Untuk memahami pengaruh sikap pegawai terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dilakukannya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi sebagian pihak, baik kegunaan teoritis ataupun secara praktis.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Dapat mengetahui pengaruh yang dihasilkan dari kompetensi pegawai terhadap pengelolaan JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung.
- b. Penelitian ini akan membantu memperkuat landasan teoritis dalam manajemen informasi dan administrasi publik. Dengan mengkaji pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengelolaan JDIH, penelitian ini dapat memperkaya konsep dan teori yang ada dalam bidang tersebut. Hal ini akan memberikan landasan yang lebih kuat untuk pengembangan teori dan praktik terkait manajemen informasi dan administrasi publik.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Penulis

Harapan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengembangkan dan memperkuat wawasan tentang studi Administrasi publik utamanya

tentang Kompetensi pegawai dan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH).

b . Bagi Instansi

Harapan dari penelitian ini adalah agar dapat memberikan masukan kepada lembaga terkait sehingga mereka dapat konsisten dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawai yang mengelola JDIH di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Focus dan locus terhadap sebuah objek dalam menyelesaikan permasalahan yang disampaikan oleh peneliti, dibutuhkan adanya sebuah pandangan dasar atau kerangka pikir seperti pendapat, asas, teori maupun pandangan pakar terkait kevalidannya. Berhubungan dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti, maka peneliti memaparkan definisi yang berpijak kepada pandangan pakar

Spencer & Spencer (Thoha, 2008) menjelaskan terkait dimensi kompetensi melingkupi 3 hal yaitu :

a . Pengetahuan (*knowledge*)

Menurut Rucky (2003:105) mengartikan wawasan sebagai “informasi yang dipegang oleh individu dalam satu tempat secara spesifik. Wawasan yang bagus mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai, sebab bila pegawai tersebut mempunyai wawasan yang bagus dan baik, maka orang tersebut akan dengan mudah menuntaskan tugas dengan baik pula dan juga sebaliknya”. Feriani (2014:15)

berpendapat bahwa untuk bisa meninjau wawasan pegawai dapat ditinjau dengan beberapa indikator, seperti:

- 1) Mempunyai latar Pendidikan yang sesuai dengan bidang atau bagian masing-masing.
- 2) Mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan tupoksi organisasi instansi.
- 3) Memiliki pemahaman penjabaran kerja terkait jabatan.
- 4) Mempunyai pengetahuan yang luas dalam berbagai hal.

b . Keterampilan (*skill*)

Dalam buku Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi menjelaskan bahwasanya *skill* merupakan “kemampuan untuk menjalankan tugas tertentu, baik secara fisik ataupun secara nonfisik” (Moehariono, 2010). Menurut Fella (2015:16) Keterampilan juga memiliki arti pegawai yang memiliki keterampilan pada beberapa bidang serta dapat menjalankan tugas dan perannya sesuai kebutuhan, perubahan yang dituntut oleh lingkungan akan lebih mudah dijawab oleh mereka.

c . Sikap (*attitude*)

Umam (2012:79) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan sikap yaitu “penjelasan-penjelasan secara evaluatif, baik yang dibutuhkan maupun yang tidak dibutuhkan terkait objek, manusia ataupun fenomena”. Feriani (2014:15) berpendapat bahwa dalam mengukur sikap pegawai, dapat diukur dengan beberapa, seperti:

- 1) Mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.
- 2) Mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja.

- 3) Memiliki tingkat percaya diri yang tinggi dalam bekerja.
- 4) Mempunyai semangat yang tinggi agar dapat menjadi pegawai yang berprestasi.

Menurut Dewi (2011), dalam aktivitas pengelolaan terdapat 8 unsur yang saling terkait satu sama lain untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur tersebut mencakup:

a . Organisasi

Merupakan sebuah aktivitas mengklasifikasi serta membentuk kerangka acuan kegiatan, menjalin Kerjasama antara pegawai guna tercapainya suatu tujuan tertentu. Organisasi juga mempunyai dua sifat yaitu :

1) Sifatnya tetap

Organisasi adalah sebuah media untuk menjalankan tanggung jawab serta wewenang secara sistemis dan fungsionis dalam menempati posisi seseorang sesuai dengan kemampuannya.

2) Bersifat dinamis

Organisasi adalah pemberian tanggung jawab dan kewenangan dengan adanya pengkomunikasian didalam menjalankan kerjasama.

b . Manajemen

Adalah sebuah aktivitas yang fungsinya merancang rencana, pengorganisasian, pembinaan, penggerakkan serta pengawasan yang bertujuan untuk Kerjasama yang sudah dipastikan tercapainya dengan baik.

c . Komunikasi

Adalah sebuah aktivitas menyuarkan suatu informasi serta gagasan dari individu pada individu lain yang sifatnya timbal balik, baik dengan cara resmi dan tidak resmi.

d . Informasi

Adalah sebuah aktivitas penghimpunan serta pengolahan beragam makna objektif yang dibutuhkan saat upaya kerjasama.

e . Personalia

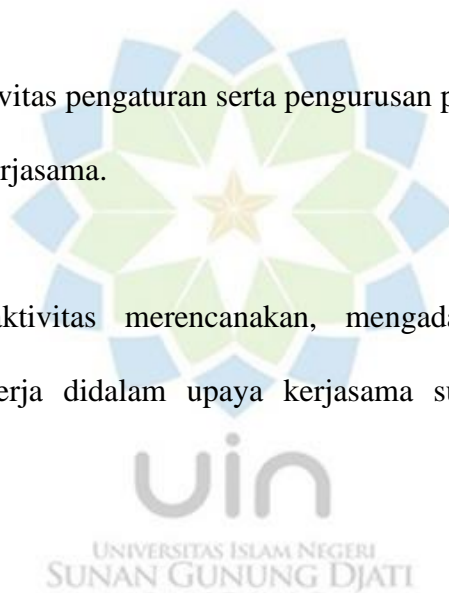
Adalah sebuah aktivitas pengaturan serta pengurusan pemanfaatan SDM yang dibutuhkan saat upaya kerjasama.

f . Perbekalan

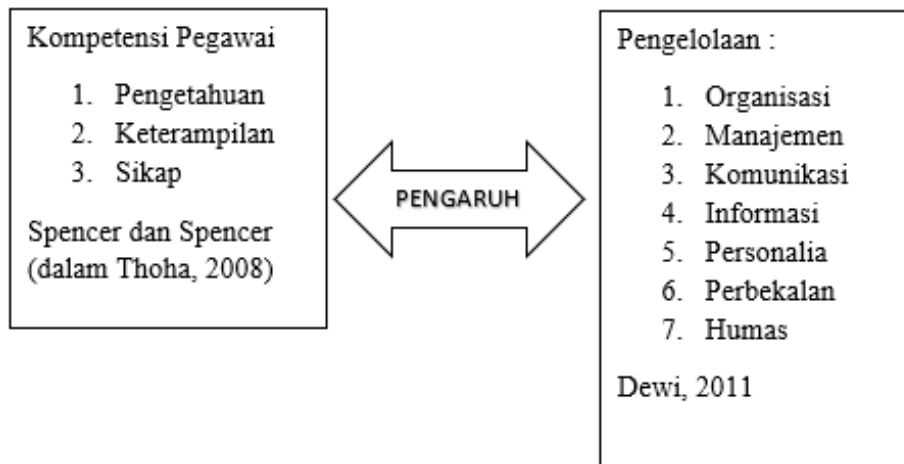
Adalah sebuah aktivitas merencanakan, mengadakan, mengatur serta pemanfaatan fasilitas kerja didalam upaya kerjasama supaya pemanfaatannya efektif serta efisien.

g . Humas

Adalah sebuah aktivitas membangun ikatan serta dorongan yang baik dalam lingkup internal ataupun lingkup eksternal pada upaya kerjasama organisasi.



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Maka berdasarkan pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya sebuah kompetensi pegawai sangat erat kaitan dengan kemampuan seseorang yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan serta ditopang dengan sikap kedisiplinan yang ditentukan didalam menjalankan kewajiban dalam pekerjaan. Dalam pengelolaan kompetensi pegawai juga dapat menjadi dorongan karena terdapatnya penggabungan yang sesuai antara individu dengan pekerjaannya.

### 1.7 Hipotesis

Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan respons awal atau prediksi terhadap perumusan permasalahan dalam sebuah penelitian. Jawaban ini bersifat provisional dikembangkan berdasarkan teori yang relevan namun belum didukung oleh pengalaman yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- Ha : Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) di Sekretariat DPRD Kota Bandung.
- H0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

