

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi publik memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Di era modern yang penuh dengan tantangan dan dinamika perubahan sosial, ekonomi, serta teknologi, pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, berkompeten, dan berintegritas tinggi. Profesionalisme Pegawai ASN menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, karena dari sinilah kualitas pelayanan publik akan terbentuk.

Profesionalisme Pegawai ASN pemerintah tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga mencerminkan citra dan kredibilitas instansi pemerintahan itu sendiri. Pegawai ASN yang profesional akan bekerja berdasarkan standar kompetensi, etika kerja, serta tanggung jawab moral terhadap tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik. Menurut Tjokrowinoto (2015) profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi Pegawai ASN untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi. (Jamalani et al, 2023)

Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme Pegawai ASN perlu diarahkan melalui penguatan beberapa faktor utama yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Salah satu faktor tersebut adalah kompetensi, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan agar Pegawai ASN mampu melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman aparatur

terhadap tugas-tugasnya, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebijakan yang terus berubah. Di sisi lain, budaya birokrasi turut menentukan bagaimana nilai-nilai, norma, dan perilaku kerja terbentuk dalam organisasi pemerintahan. Budaya birokrasi yang positif dan adaptif dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, mendukung inovasi, serta memperkuat profesionalisme Pegawai ASN. Berikut pada Tabel 1.1 disajikan data profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Kota Depok (2025).

Tabel 1.1
Profesionalisme Pegawai ASN

Aspek yang diteliti	indikator	Hasil survei
Kompetensi Pegawai ASN	Aparatur memahami tugas dan fungsi jabatannya dengan baik	68%
	Kemampuan teknis dan manajerial aparatur sesuai bidang kerja	63%
Pelatihan Pegawai ASN	Aparatur mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan jabatan	55%
	Evaluasi pasca-pelatihan dilakukan secara efektif	48%
Budaya Birokrasi	Struktur birokrasi bersifat fleksibel dan adaptif	52%
	Komunikasi antarbagian berlangsung efektif	60%
Profesionalisme Pegawai ASN	Disiplin dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas	70%
	Etika kerja dan pelayanan publik	66%
	Inovasi dan inisiatif dalam bekerja	58%

Sumber: Laporan Kinerja Kota Depok (2023)

Berdasarkan data tersebut, profesionalisme Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Depok masih perlu ditingkatkan agar seluruh indikator kompetensi dapat mencapai kondisi ideal sebesar 100%. Pemahaman tugas dan fungsi jabatan yang saat ini baru mencapai 68% perlu ditingkatkan hingga seluruh Pegawai ASN memahami tupoksinya secara menyeluruh (100%) melalui kejelasan pembagian tugas, sosialisasi jabatan, dan penguatan sistem penilaian kinerja. Demikian pula, kemampuan teknis dan manajerial yang berada pada angka 63% harus ditingkatkan secara bertahap hingga mencapai 100% melalui pengembangan

kompetensi berbasis jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta pembinaan manajerial yang terarah. Rendahnya partisipasi pelatihan sebesar 55% dan efektivitas evaluasi pelatihan sebesar 48% menunjukkan bahwa sistem pelatihan perlu diperbaiki agar seluruh Pegawai ASN dapat mengikuti pelatihan secara merata (100%) dan memperoleh manfaat pelatihan yang benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu, budaya birokrasi yang masih cenderung kaku perlu dibenahi agar tingkat adaptivitas struktur birokrasi yang saat ini sebesar 52% dapat ditingkatkan hingga 100% dengan mendorong fleksibilitas kerja, penyederhanaan prosedur, dan penguatan reformasi birokrasi. Efektivitas komunikasi antarbagian yang baru mencapai 60% juga harus ditingkatkan hingga 100% melalui koordinasi lintas unit yang intensif, keterbukaan informasi, dan pemanfaatan teknologi komunikasi. Peningkatan tersebut diharapkan mampu mendorong profesionalisme Pegawai ASN secara menyeluruh, sehingga disiplin dan tanggung jawab yang saat ini mencapai 70%, etika kerja 66%, serta inovasi kerja 58% dapat ditingkatkan hingga mencapai 100%. Dengan demikian, Pegawai ASN di Pemerintah Kota Depok diharapkan mampu bekerja secara profesional, berintegritas, inovatif, dan memberikan pelayanan publik yang optimal.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi profesionalisme Pegawai ASN, karena dengan kompetensi yang tinggi, Pegawai ASN mampu melaksanakan tugas sesuai standar etika, tanggung jawab, dan kemampuan teknis yang diperlukan. Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang tinggi akan membantu individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga dapat mencerminkan profesionalisme dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang profesional, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa peningkatan kompetensi pegawai memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan tingkat profesionalisme Pegawai ASN dalam melaksanakan tugasnya. (Krisnawati et al.,2021).

Selain kompetensi, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme Pegawai ASN. Melalui pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, pegawai dapat meningkatkan kemampuan, memperbarui pengetahuan, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebijakan publik. Menurut Sumadi (2021) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Pelatihan yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Ridwan, 2023).

Dengan meningkatnya kemampuan tersebut, pegawai akan mampu bekerja secara lebih terampil, bertanggung jawab, serta sesuai dengan standar etika dan prosedur kerja yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam membentuk profesionalisme Pegawai ASN, karena melalui proses pelatihan yang berkelanjutan, pegawai dapat meningkatkan kompetensi dan sikap kerja profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sementara itu, budaya birokrasi yang baik juga menjadi fondasi penting dalam membentuk Pegawai ASN yang profesional. Menurut Denhardt dan Denhardt (2015) budaya birokrasi merupakan suatu konsep tentang suatu norma dan nilai serta sikap pada sebuah organisasi birokratik, sebagai aturan, prosedur dan norma-norma yang membentuk lingkungan kerja. Budaya birokrasi yang baik akan menciptakan keteraturan, kepastian, dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas aparatur. Apabila nilai-nilai birokrasi seperti integritas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur dijalankan dengan konsisten, maka akan tercermin perilaku kerja yang profesional di kalangan pegawai. Dapat dikatakan bahwa budaya birokrasi yang positif berkontribusi dalam membentuk profesionalisme

Pegawai ASN, karena mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar etika, menjunjung tinggi nilai organisasi, serta berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. (Porajow & Trang., 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme Pegawai ASN tidak dapat dibentuk hanya dari satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara kompetensi individu, pelatihan yang efektif, serta budaya birokrasi yang mendukung. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam menciptakan Pegawai ASN Pemerintah Kota Depok yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Sesuai pernyataan tersebut, maka Penelitian ini berjudul: Pengaruh kompetensi, pelatihan dan budaya birokrasi terhadap profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Kota Depok.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Walikota Kota Depok Dinas Kependidikan Pencatatan Sipil
2. Apakah Pelatihan Berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Walikota Kota Depok Dinas Kependidikan Pencatatan Sipil
3. Apakah Budaya Birokrasi Berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Walikota Kota Depok Dinas Kependidikan Pencatatan Sipil

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis tulis ialah untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah diatas, sehingga dapat diketahui secara detail dan secara jelas tujuan penelitian ini akan diadakan. Pada penulisan skripsi ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Kota Depok
- b. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Kota Depok

- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Birokrasi terhadap Profesionalisme Pegawai ASN Pemerintah Kota Depok.

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian mengarah kepada kepentingan objektif, sehingga diterapkan untuk membantu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan perumusan kebijakan bagi pihak pihak yang memanfaatkan hasil penelitian, yaitu :

a. Bagi Perusahaan:

Diharapkan hasil penelitian skripsi ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi Pemerintah Kota Depok dalam menghadapi situasi terkait dengan pengaruh kompetensi, pelatihan, dan budaya birokrasi terhadap Profesionalisme Aparatur di Pemerintah Kota Depok. Temuan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam proses pengambilan keputusan oleh para pimpinan perusahaan.

b. Bagi peneliti:

Untuk mengetahui seberapa besar dampak pengaruh kompetensi, pelatihan, dan budaya birokrasi terhadap Profesionalisme Pegawai ASN di Pemerintah Kota Depok

