

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modern yang ditandai oleh dinamika perubahan yang cepat di bidang teknologi, sosial, dan ekonomi, peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi, khususnya instansi pemerintahan, menjadi sangat vital. SDM bukan hanya dianggap sebagai pelaksana kebijakan, melainkan sebagai motor penggerak yang menentukan kualitas dan efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kinerja pegawai sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kompetensi yang dimaksud mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude), yang secara bersama-sama membentuk kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan efektif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung merupakan lembaga strategis yang memegang peranan penting dalam hal manajemen aparatur sipil negara (ASN). Lembaga ini bertanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan terkait pengelolaan SDM aparatur, mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja pegawai. Dalam kerangka itu, pemetaan kompetensi menjadi fondasi utama yang menentukan keberhasilan berbagai program pengembangan pegawai. Tanpa adanya pemetaan kompetensi yang akurat dan sistematis, maka pengelolaan pegawai akan cenderung tidak tepat sasaran, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pemetaan kompetensi merupakan proses identifikasi dan analisis terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai saat ini dibandingkan dengan kompetensi

yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mengetahui kesenjangan kompetensi (competency gap) yang ada, sehingga organisasi dapat merancang program pengembangan pegawai yang lebih efektif, seperti pelatihan, coaching, mentoring, maupun reposisi jabatan. Dalam praktiknya, pemetaan kompetensi juga menjadi dasar yang penting dalam perencanaan karier dan sistem reward and punishment, karena dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Meskipun penting, pelaksanaan pemetaan kompetensi dalam birokrasi pemerintah tidak selalu berjalan optimal. Salah satu tantangan umum yang sering ditemukan adalah belum adanya integrasi antara sistem manajemen SDM dengan perencanaan strategis organisasi. Di beberapa kasus, proses pemetaan kompetensi dilakukan secara formalitas tanpa diikuti oleh tindak lanjut yang konkret. Hal ini menyebabkan hasil pemetaan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun pencapaian target organisasi. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dari sisi teknologi maupun SDM yang memahami konsep dan teknis pemetaan kompetensi, juga menjadi kendala dalam pelaksanaannya.

Di lingkungan BKPSDM Kota Bandar Lampung, tantangan dalam pemetaan kompetensi juga menjadi perhatian penting mengingat kompleksitas tugas lembaga ini dalam mengelola ribuan ASN dari berbagai OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Untuk itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data dalam proses pemetaan kompetensi agar hasilnya dapat dimanfaatkan secara maksimal. Dengan pemetaan yang baik, BKPSDM dapat memetakan potensi pegawai, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan, serta menyusun strategi pengembangan karier yang sejalan dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan pemerintah daerah.

Optimalisasi kinerja pegawai melalui pemetaan kompetensi bukan hanya sekadar wacana manajerial, tetapi merupakan kebutuhan nyata dalam membentuk birokrasi yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap tuntutan pelayanan publik. Di tengah tuntutan reformasi birokrasi yang semakin menekankan pada efisiensi, akuntabilitas, dan orientasi hasil, pengembangan pegawai berbasis kompetensi menjadi indikator utama keberhasilan tata kelola pemerintahan. Oleh karena itu, BKPSDM sebagai instansi pembina SDM harus mampu menjadi role model dalam pelaksanaan pemetaan kompetensi yang berbasis kebutuhan nyata dan strategi pembangunan daerah.

Kerja praktik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengamati secara langsung bagaimana proses pemetaan kompetensi diterapkan di BKPSDM Kota Bandar Lampung. Penulis juga ingin menggali lebih dalam mengenai prosedur, instrumen, tantangan, serta pemanfaatan hasil pemetaan tersebut dalam konteks peningkatan kinerja pegawai. Melalui keterlibatan dalam kegiatan nyata di lingkungan instansi, penulis berharap dapat memperoleh pemahaman praktis yang lebih mendalam sekaligus memberikan masukan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan secara sistematis selama periode kerja praktik berlangsung.

Selain itu, kegiatan kerja praktik ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran bagi penulis dalam memahami konsep manajemen SDM di sektor publik secara lebih aplikatif. Dengan berada langsung di lingkungan kerja, penulis dapat melihat hubungan antara teori yang telah dipelajari di bangku kuliah dengan praktik di lapangan, khususnya dalam aspek pengelolaan kompetensi dan kinerja pegawai. Pengalaman ini sangat berharga tidak hanya sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban akademik, tetapi juga sebagai bekal untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya di masa depan.

Laporan ini disusun sebagai bagian dari hasil kerja praktik yang berlokasi di BKPSDM Kota Bandar Lampung, dengan fokus pada tema “Pemetaan Kompetensi Pegawai dalam Rangka Optimalisasi Kinerja”. Melalui laporan ini, penulis berusaha menyampaikan gambaran menyeluruh mengenai proses pemetaan kompetensi yang dilakukan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemanfaatan hasilnya. Selain itu, laporan ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang bermanfaat bagi pihak instansi dalam mengevaluasi dan mengembangkan program pemetaan kompetensi ke depan.

Dengan demikian, penyusunan laporan kerja praktik ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademik, tetapi juga sebagai bentuk kontribusi intelektual dan profesional penulis terhadap upaya peningkatan kualitas manajemen SDM di sektor publik, khususnya di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Diharapkan hasil pengamatan dan analisis yang disampaikan dalam laporan ini dapat memberikan inspirasi dan masukan konstruktif bagi BKPSDM serta pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

1.2 Ruang Lingkup Kerja Program KP

Ruang lingkup kerja program Kerja Praktik ini difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan proses pemetaan kompetensi pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung. Fokus utama diarahkan pada pengamatan, analisis, serta keterlibatan dalam kegiatan administratif dan teknis yang mendukung identifikasi kompetensi pegawai sebagai dasar perencanaan peningkatan kinerja aparatur.

Secara spesifik, ruang lingkup kerja mencakup kegiatan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data dan Dokumen Terkait Kompetensi

Melakukan penelusuran terhadap dokumen dan regulasi internal yang digunakan dalam proses pemetaan kompetensi, seperti Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), uraian tugas, hasil evaluasi kinerja, serta data pelatihan dan pengembangan pegawai.

2. Observasi Proses Pemetaan Kompetensi

Mengamati secara langsung bagaimana pelaksanaan pemetaan kompetensi dilakukan oleh tim di BKPSDM, termasuk tahapan asesmen, metode identifikasi kompetensi, serta penggunaan instrumen atau tools yang diterapkan.

3. Analisis Kesenjangan Kompetensi (Competency Gap)

Melakukan analisis terhadap perbedaan antara kompetensi aktual pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan masing-masing, baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan data yang tersedia.

4. Keterlibatan dalam Proses Penyusunan Rekomendasi Pengembangan

Membantu dalam penyusunan rekomendasi untuk tindak lanjut pengembangan kompetensi pegawai, misalnya berupa pelatihan, mutasi, atau penguatan peran jabatan berdasarkan hasil pemetaan.

5. Dokumentasi dan Pelaporan Hasil Observasi

Mendokumentasikan seluruh proses yang terlibat dalam pemetaan kompetensi serta menyusun laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban kerja praktik dan kontribusi akademik.

1.3 Manfaat dan Tujuan

1.3.1 Manfaat

Kerja praktik ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terlibat, baik dari sisi akademik, instansi tempat kerja praktik, maupun bagi penulis secara pribadi. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (BKPSDM Kota Bandar Lampung)

Memberikan sudut pandang tambahan dan masukan dari hasil observasi dan analisis yang dilakukan penulis mengenai pelaksanaan pemetaan kompetensi, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam perbaikan kebijakan atau prosedur yang berlaku.

z

2. Bagi Mahasiswa/Penulis

Memberikan pengalaman langsung di lingkungan kerja instansi pemerintah dan memperkuat pemahaman terhadap proses manajemen SDM secara nyata, khususnya dalam hal pemetaan kompetensi pegawai untuk peningkatan kinerja.

3. Bagi Dunia Akademik

Menambah referensi praktis yang dapat digunakan dalam kegiatan pembelajaran, riset, atau pengembangan kurikulum, khususnya pada mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen SDM sektor publik.

4. Bagi Masyarakat Umum dan Pemerintahan Daerah

Memberikan kontribusi tidak langsung melalui peningkatan kualitas manajemen ASN yang berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat.

1.3.2 Tujuan

Pelaksanaan kerja praktik ini memiliki tujuan utama untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan aplikatif mengenai proses pemetaan kompetensi pegawai di instansi pemerintahan, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung. Secara lebih rinci, tujuan dari kerja praktik ini adalah sebagai berikut:

1. Mengamati dan memahami alur kerja pemetaan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Bandar Lampung sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur.
2. Menganalisis kesesuaian kompetensi pegawai dengan kebutuhan jabatan, serta mengidentifikasi potensi kesenjangan (competency gap) yang dapat berdampak pada kinerja individu dan organisasi.
3. Mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam pelaksanaan pemetaan kompetensi, baik dari aspek teknis, sistem informasi, maupun SDM pelaksana.
4. Memberikan masukan atau rekomendasi berdasarkan hasil observasi dan analisis untuk mendukung upaya optimalisasi kinerja pegawai melalui pemetaan kompetensi yang lebih efektif dan efisien.
5. Meningkatkan pemahaman praktis penulis sebagai mahasiswa dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan kompetensi dan peningkatan kinerja.

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Pelaksanaan kerja praktik ini berlangsung selama 1 bulan, dimulai pada tanggal 1 Mei 2025 hingga 30 Mei 2025. Selama periode tersebut, penulis mengikuti kegiatan kerja praktik secara langsung di lingkungan kerja instansi yang menjadi tempat pelaksanaan, dengan melakukan pengamatan, partisipasi terbatas, serta pengumpulan data yang relevan.

Adapun lokasi pelaksanaan kerja praktik adalah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung Jl. Dr. Susilo No.1, Sumur Batu, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung.

Selama pelaksanaan kerja praktik, penulis terlibat dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan proses pemetaan kompetensi pegawai, pengelolaan data kepegawaian, serta observasi terhadap upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan BKPSDM.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktik ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan hasil kerja praktik. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan kerja praktik, manfaat kerja praktik, waktu dan tempat pelaksanaan, serta ruang lingkup kerja praktik.

BAB II: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini menjelaskan profil Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung, struktur organisasi, visi dan misi, serta tugas dan fungsi instansi.

BAB III: PELAKSANAAN KERJA PRAKTIK

Bab ini berisi uraian mengenai kegiatan yang dilakukan selama kerja praktik, metode pengumpulan data, serta kendala yang dihadapi dan cara mengatasinya.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil kerja praktik yang telah dilakukan, dikaitkan dengan teori-teori yang ada, serta analisis terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di BKAD.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil kerja praktik dan saran yang dapat diberikan untuk instansi maupun peneliti selanjutnya.

LAMPIRAN

Berisi dokumen pendukung seperti surat tugas, dokumentasi kegiatan, dan data pendukung lainnya.