

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga legislatif daerah yang mengemban fungsi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, meliputi fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Sebagai representasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik, DPRD Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk bekerja secara efektif dan akuntabel. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak semata-mata bergantung pada kualitas anggota dewan, melainkan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur sekretariat yang memberikan dukungan administratif dan teknis. Efektivitas organisasi DPRD dengan demikian merupakan cerminan dari interaksi antara kompetensi SDM, komitmen organisasional, serta pengelolaan sumber daya yang optimal.

Efektivitas organisasi dalam perspektif manajemen publik modern menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan lembaga pemerintahan. Rahmawati dan Suhartini (2022) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Data dari Kementerian Dalam Negeri tahun 2021 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas DPRD di Indonesia dalam menghasilkan peraturan daerah hanya berkisar 8–12 perda per tahun, jauh dari target ideal yang seharusnya dicapai. Kondisi serupa terjadi di DPRD Provinsi Sumatera Barat yang dalam periode 2019–2022 hanya menghasilkan rata-rata 9

peraturan daerah per tahun, di bawah target yang ditetapkan. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melaksanakan survei awal melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Temuan awal tersebut disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 Hasil Survei Awal pada Sekretariat DPRD
Provinsi Sumatera Barat**

No	Pernyataan	Ya (Orang)	Ya (%)	Tidak (Orang)	Tidak (%)
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang memadai mengenai regulasi dan perundang-undangan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas DPRD	18	60,0	12	40,0
2	Pegawai terampil dalam melaksanakan tugas administrasi dan penyusunan dokumen legislatif	19	63,3	11	36,7
3	Pegawai menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja	20	66,7	10	33,3
4	Pegawai memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi	18	60,0	12	40,0
5	Pegawai memiliki komitmen untuk tetap memberikan kontribusi bagi organisasi	19	63,3	11	36,7
6	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas	21	70,0	9	30,0
7	Organisasi mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan	18	60,0	12	40,0
8	Organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan tuntutan lingkungan kerja	17	56,7	13	43,3
9	Proses kerja telah berjalan secara efektif dan efisien	18	60,0	12	40,0

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 30 responden pada Tabel 1.1, terlihat bahwa masih terdapat proporsi jawaban “Tidak” yang cukup besar pada seluruh pernyataan, yang justru menunjukkan adanya permasalahan pada tiga aspek yang diteliti. Pada aspek kompetensi SDM, sebanyak 40,0% responden menyatakan pegawai *belum* memiliki pengetahuan yang memadai mengenai regulasi dan

perundang-undangan, 36,7% menyatakan pegawai *belum* terampil dalam melaksanakan tugas administrasi dan penyusunan dokumen legislatif, serta 33,3% menilai pegawai *belum* menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja aparatur sekretariat masih belum merata.

Permasalahan juga tampak pada aspek komitmen organisasional. Sebanyak 40,0% responden menyatakan pegawai *tidak* memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, 36,7% menyatakan pegawai *belum* memiliki komitmen untuk tetap memberikan kontribusi, dan 30,0% menilai pegawai *belum* memiliki rasa tanggung jawab moral yang kuat dalam menjalankan tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi masih perlu diperkuat. Sementara itu, pada aspek efektivitas organisasi, 40,0% responden menyatakan organisasi *belum* mampu mencapai target kerja yang ditetapkan, 43,3% menyatakan organisasi *belum* mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan tuntutan lingkungan kerja, serta 40,0% menilai proses kerja *belum* berjalan secara efektif dan efisien. Proporsi jawaban “Tidak” yang berkisar antara 30% hingga 43,3% ini menjadi indikasi awal adanya kesenjangan yang nyata dan menjadi permasalahan utama yang mendorong dilakukannya penelitian ini.

Kurniawan et al. (2022) menegaskan bahwa efektivitas organisasi sektor publik dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai mampu memanfaatkan kompetensinya secara maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Fitriani dan Wahyudi (2021) pada pemerintah daerah menunjukkan

bahwa rendahnya efektivitas organisasi berkorelasi kuat dengan lemahnya kompetensi teknis dan komitmen pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,71.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor determinan yang secara langsung memengaruhi efektivitas organisasi. Rahmawati dan Suhartini (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan cara berpikir, bersikap, dan bertindak secara efektif dalam menghadapi situasi kerja. Dalam konteks DPRD, kompetensi SDM aparatur sekretariat mencakup penguasaan regulasi perundang-undangan, kemampuan analisis kebijakan, keterampilan administrasi legislatif, serta penguasaan teknologi informasi manajemen. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2022 menunjukkan bahwa sebanyak 34,7% aparatur sipil negara di lingkungan lembaga legislatif daerah belum memenuhi standar kompetensi jabatan yang ditetapkan, terutama pada aspek kompetensi teknis dan manajerial. Hasil survei awal yang dilakukan penulis pada Mei 2026 terhadap 15 pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa 67% responden merasa kurang menguasai prosedur penyusunan naskah akademik peraturan daerah dan 47% mengaku belum terampil mengoperasikan sistem informasi manajemen legislatif. Nugroho et al. (2022) membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik dengan kontribusi sebesar 64,3%. Sementara itu, Agustina dan Ramdhani (2022) pada instansi pemerintah daerah juga menemukan pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,718.

Komitmen organisasional merupakan variabel strategis yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia mencurahkan kemampuannya bagi kepentingan organisasi. Puspitasari dan Nurtjahjono (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen berkelanjutan (kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (kewajiban moral). Data hasil survei awal penulis pada Mei 2026 menunjukkan bahwa 53% pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat menyatakan kurang merasa terikat secara emosional dengan visi dan misi organisasi, dan 47% menyatakan belum sepenuhnya memahami tujuan jangka panjang lembaga. Hidayat dan Sulistyowati (2021) menegaskan bahwa pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung menampilkan perilaku kerja ekstra peran yang mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian Puspitasari dan Nurtjahjono (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi di sektor publik dengan koefisien sebesar 0,623. Santoso dan Prasetyo (2023) lebih lanjut menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja organisasi pemerintah, dengan nilai koefisien mediasi sebesar 0,57.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik. Wahyuni dan Maulida (2023) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dalam lembaga pemerintahan mencakup perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, serta penguatan nilai-nilai organisasi yang mendorong terbentuknya

komitmen. Data Laporan Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 87 pegawai aktif, hanya 41% yang pernah mengikuti pelatihan teknis legislatif dalam lima tahun terakhir, dan tingkat *turnover* pegawai mencapai 12% per tahun yang mengindikasikan lemahnya retensi SDM. Hasil survei awal penulis pada Mei 2026 juga menunjukkan bahwa 60% pegawai merasa program pengembangan SDM yang ada belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan mereka. Fitriani dan Wahyudi (2021) menegaskan bahwa investasi pada kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi secara konsisten berkorelasi positif dengan peningkatan efektivitas organisasi pemerintah daerah. Prasetyo dan Budiyanto (2021) menambahkan bahwa faktor psikologis individu, termasuk komitmen organisasional yang lahir dari pengelolaan SDM yang tepat, berperan sebagai mekanisme penghubung antara kapasitas individu dengan *outcomes* organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian ini. Rahmawati dan Suhartini (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi pada instansi pemerintah daerah dengan koefisien 0,732, namun belum menguji peran mediasi komitmen organisasional. Puspitasari dan Nurtjahjono (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi sektor publik, meskipun belum menempatkan kompetensi SDM sebagai variabel independen utama. Kurniawan et al. (2022) menyimpulkan bahwa pengelolaan kompetensi yang terstruktur mampu meningkatkan efektivitas organisasi sebesar 61,4%. Santoso dan Prasetyo (2023)

membuktikan peran mediasi komitmen organisasional dalam hubungan kompetensi dengan efektivitas pada instansi pemerintah, meski tidak spesifik pada DPRD. Kesenjangan utama dari penelitian-penelitian tersebut adalah belum adanya kajian yang secara spesifik menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada lembaga legislatif daerah, khususnya DPRD.

Berdasarkan uraian fenomena empiris, data sekunder, survei awal, dan kajian penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, terdapat kesenjangan nyata antara kondisi ideal dan kondisi aktual efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat, yang diduga dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menguji secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja kelembagaan DPRD secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional pegawai DPRD Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional pegawai DPRD Provinsi Sumatera Barat.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat.
4. Menganalisis dan menjelaskan peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi DPRD Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kompetensi SDM, komitmen organisasional, dan efektivitas organisasi dalam

konteks lembaga legislatif daerah. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur tentang variabel mediasi dalam kajian perilaku organisasi, khususnya peran komitmen organisasional sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan kompetensi dengan efektivitas. Lebih jauh, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji manajemen SDM di lembaga-lembaga pemerintahan daerah, khususnya DPRD.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi DPRD Provinsi Sumatera Barat, penelitian ini memberikan informasi faktual tentang kondisi kompetensi SDM, komitmen organisasional, dan efektivitas organisasi sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis, sekaligus menyediakan rekomendasi konkret untuk peningkatan efektivitas melalui pengembangan kompetensi dan penguatan komitmen organisasional pegawai. Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, penelitian ini memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan aparatur sipil negara, khususnya dalam aspek pengembangan kompetensi dan pembinaan komitmen organisasional. Bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini menambah referensi di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik dan membuka peluang penelitian lanjutan dengan variabel-variabel lain yang relevan.