

STUDI DESKRIPTIF MENGENAI KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN JATINANGOR

RINA ANDINI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi akan pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi akan menentukan bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai kompetensi yang dimiliki pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rancangan penelitian *non-eksperimental* dengan metode deskriptif. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner kompetensi yang mengacu pada teori Lyle Spencer & Sygne Spencer (1993) dengan menggunakan metode umpan balik 360 derajat yang diberikan pada 24 pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor. Sampel tersebut didapatkan dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sebanyak 54,7% dan yang memiliki kompetensi sedang sebanyak 48,8%. Hal ini berarti bahwa pegawai memiliki karakteristik dasar individu yang mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : Kompetensi Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Umpan Balik 360 derajat

PENDAHULUAN

Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang kepegawaian yang menjelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan tergantung pada kesempurnaan aparatur. Kecamatan Jatinangor sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan di daerah memiliki tujuan yang mendukung tercapainya pembangunan nasional. Untuk mencapai tujuan dari Kecamatan Jatinangor, tentunya sumber daya manusia yang dimiliki sangat mempengaruhi.

Aparatur sipil negara harus mampu dalam menumbuh kembangkan seluruh potensi yang terbaik dalam dirinya. Seorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi disesuaikan dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi (Priasmara, 2013). Oleh karena itu, agar pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, maka dibutuhkan kompetensi.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dengan kata

lain, aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kompetensi agar tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal.

Kompetensi menurut Spencer (1993) adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi pegawai adalah yang berhubungan dengan kemampuan pegawai yang merupakan karakteristik pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi seseorang diharapkan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut (kinerja unggul).

Menurut Spencer terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi yang harus melekat pada setiap pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor sehingga dapat berprestasi dalam menjalankan tugasnya secara professional, yaitu: *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, Skill*.

Kompetensi pada pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor diharapkan dapat dijadikan pembeda antara pegawai yang memiliki kinerja diatas standar dengan pegawai yang menghasilkan kinerja biasa saja. Oleh karena itu kompetensi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja yang dihasilkan telah banyak diungkapkan oleh para ahli melalui pengertian kompetensi itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari pengertian kompetensi menurut Boyatzis (1982:20) dalam Sudarmanto (2014) yang menyatakan bahwa “*a job competence is an underlying characteristic of an employee (motive, trait, skill, aspect of one self-image, social role, or body of knowledge) which result in effective and/or superior performance in a job*” yaitu kompetensi pekerjaan merupakan karakteristik yang mendasari seorang karyawan (motif, sifat, keterampilan, aspek seseorang citra diri, peran sosial, atau pengetahuan) yang menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam pekerjaan. Melihat hal ini, peneliti merasa perlu untuk meneliti bagaimanakah gambaran kompetensi pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian mengenai kompetensi pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental, dimana sampel tidak diberikan *treatment* atau perlakuan tertentu oleh peneliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran kompetensi yang dimiliki oleh pegawai ASN di Kecamatan Jatinangor melalui kuesioner kompetensi, berdasarkan teori Spencer.

Maka, dari penelitian ini akan diketahui gambaran kompetensi pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor.

Partisipan

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara yang bekerja di Kecamatan Jatinangor. Dengan menggunakan teknik *total sampling*, partisipan dalam penelitian ini berjumlah 24 orang.

Pengukuran

Pengukuran variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner berdasarkan teori kompetensi dari Lyle Spencer & Sygne Spencer (1993). Metode penilaian yang digunakan yaitu metode umpan balik 360 derajat, dimana penilaian kinerja dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Kuesioner ini terdiri dari 25 pernyataan dengan 5 skala pilihan jawaban dan beberapa pertanyaan terbuka.

HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai kompetensi pegawai aparatur sipil negara di Kecamatan Jatinangor diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa gambaran kompetensi pegawai ASN menyebar pada kategori tinggi dan sedang, dan tidak terdapat pegawai dengan kategori kompetensi yang rendah, artinya secara umum pegawai tersebut

telah memiliki karakteristik dasar individu yang nantinya akan mendorong para pegawai tersebut untuk menghasilkan kinerja yang unggul.

2. Dimensi motif merupakan dimensi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kompetensi pegawai ASN di Kecamatan Jatinangor tersebut. Dimensi ini mengartikan bahwa keinginan pegawai dalam pencapaian target kerja dan keinginan memberikan dorongan kepada pegawai lain tergolong tinggi. Tingginya motif yang dimiliki oleh pegawai ASN dapat menjadi landasan dorongan dari dalam diri pegawai tersebut untuk berprestasi di tempat kerja, pegawai akan berusaha untuk mencapai tujuan dari Kecamatan Jatinangor.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Ali. Hasan. 2013. *Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode 360 Degrees Feedback*. Jakarta.
- Friedenberg, Lisa. 1995. *Psychological Testing. Design Analysis, and Use*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gibson, et al. 2000. *Organization Behavior Structure Processes*. US : Mc Grow Hill
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kecamatan Jatinangor. 2014. *Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang Tahun 2014 – 2018*. Diperoleh dari Kecamatan Jatinangor. (Tidak untuk diterbitkan)

- Kerlinger, F. N. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian, cetakan keempat*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta Sekaran.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.
- Robert M. Kaplan & Dennis P. Saccuzzo, 1993. *Psychological Testing principles, application, and issues*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Spencer L. M. & Signe Spencer. 1993. *Competence at Work, Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York
- Sugiyono, Prof., Dr. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.

Sumber Jurnal, Skripsi, dan Tesis:

- Fitran, M. Ali. 2012. *Kajian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Jabatan Manajerial Studi Kasus pada PT. Bank Syariah ABC*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Depok.
- Muhamad Nor, Masjaya & Masad H. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal. Fisip-Unmul.

- Nurmasitha F., Abdul H., Wima Y. P., *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan*. Jurnal. Universitas Brawijaya. Malang.
- Putri, Ayu Pradani S. 2014. *Studi Korelasional Antara Crowding dan Tingkah Laku Prosocial pada Penghuni Asrama Korps Brimob*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran : Tidak dipublikasikan.
- Priasmara, Bambang. 2013. *Hubungan Antara Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung*. Jurnal. Fisip-Unmul.
- Srifati. 2012. *Pengaruh Kompetensi Bidan Dalam Memberikan Konseling Terhadap Peningkatan Pengetahuan Dan Kepatuhan Ibu Tentang Episiotomi Diruang Kebidanan Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon Tahun 2012*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.