

**FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KOMPETENSI APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR DISTRIK KURULU
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan akademik
guna mencapai gelar sarjana S.IP pada
Program Studi Ilmu Pemerintahan*



Disusun oleh,

SAKEUS WALILO
NIM. 2013 – 10 – 072

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KOMPETENSI APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR DISTRIK KURULU
KABUPATEN JAYAWIJAYA

Identitas Penulis,

NAMA : SAKEUS WALILO

NIM : 2013-10-072

PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN (S1)

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 04 Mei 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

SOLTAN TAKDIR,S.T,M.Si
NIDN. 1214018301

NUR AINI,S.Sos,M.AP
NIDN. 1422127401

Mengetahui :

Ketua Program Studi

SAHRAIL ROBO,S.Sos.,M.IP
NIDN. 14251086701

HALAMAN PENGESAHAN

**FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KOMPETENSI APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR DISTRIK KURULU
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah dipertahankan skripsi ini di depan panitia ujian skripsi

Pada hari Selasa tanggal 27 Oktober 2020

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

SOLTAN TAKDIR,ST.,M.Si
NIDN. 1214018301

NUR AINI,S.Sos.,M.Si
NIDN. 1422127401

Anggota

Anggota

HASRIANI MUSLIM,S.Pd.,M.Si
NIDN. 1409128201

DEFRAN SISKI,SE.,M.Si
NIDN. 1417098702

Mengetahui,

Dekan FISIP Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

Dra.TELLY NANCY SILOOY.,M.Si
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Di dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Dr.H.Rudihartono Ismail, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
2. Ibu Dra.Telly Nancy Silooy.,M.Si selaku Dekan FISIP Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
3. Bapak Soltan Takdir,ST.,M.Si dan Ibu Nur Aini,S.Sos,M.AP selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran
4. Bapak Sahrail Robo,S.Sos.,M.IP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada program studi Ilmu Pemerintahan yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf yang telah membantu penulis selama menekuni studi
6. Bapak Yuda D.Daby,S.Sos selaku Kepala Distrik Kurulu yang telah memberikan izin, rekomendasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian
7. Orangtuaku tercinta Ayahanda Darius Walilo dan Ibunda Nalodekhe Walilo yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena Angkatan

2013/2014 atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan

9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, di mana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat di hati pembaca.

Wamena, April 2021

Penulis,

SAKEUS WALILO
NIM. 2013-10-072

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Kajian Teori.....	5
1. Sumber Daya Manusia.....	5
2. Pengertian Kompetensi.....	6
3. Unsur-unsur Kompetensi.....	14
4. Peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan.....	19
5. Manfaat Kompetensi.....	22
6. Aparatur Sipil Negara (ASN).....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Definisi Operasional.....	25
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	26
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN.....	28
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
B. Jenis Penelitian.....	28

C. Populasi dan Sampel	28
D. Instrumen Penelitian	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisa Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian	32
1. Keadaan Lokasi Penelitian.....	32
2. Keadaan Responden	41
3. Analisa Data	43
B. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAKSI

SAKEUS WALILO-----NIM. 2013-10-072, “FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR DISTRIK KURULU KABUPATEN JAYAWIJAYA ” (Pembimbing I: Soltan Takdir dan Pembimbing II :Nur Aini)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor pendukung kompetensi pada kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel mandiri dengan indikatornya yaitu pengetahuan, keterampilan, karakter pribadi dan konsep diri. Subyek penelitian yang digunakan adalah aparat Distrik di Distrik Kurulu. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh aparat distrik yang berjumlah 13 orang aparat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif menggunakan skor.

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya diperoleh skor rata-rata sebesar 23,16 yang berada pada predikat kurang baik. Skor rata-rata ini diperoleh dari indikator pengetahuan dengan skor 23,33; indikator keterampilan dengan skor 22,67; indikator karakter pribadi dengan skor 22,33; dan indikator konsep diri dengan skor 24,33. Skor tertinggi berasal dari indikator konsep diri dengan skor 24,33. Dan skor terendah berasal dari indikator karakter pribadi dengan skor 22,33.

Kata kunci :Kompetensi, Aparatur Sipil Negara

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Matriks penelitian	24
Tabel	3.1	Interpretasi nilai skor	31
Tabel	4.1	Keadaan responden berdasarkan umur	42
Tabel	4.2	Keadaan responden berdasarkan jabatan	42
Tabel	4.3	Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan..	43
Tabel	4.4	Tanggapan responden tentang kemampuan yang dimiliki aparat	44
Tabel	4.5	Tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki	45
Tabel	4.6	tanggapan responden tentang melaksanakan tugas sesuai	47
Tabel	4.7	Tanggapan responden aparat aktif mencari informasi	48
Tabel	4.8	Tanggapan responden tentang kecepatan dan ketepatan aparat	48
tabel	4.9	Tanggapan responden kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami	49
Tabel	4.10	Tanggapan responden tentang aparat percaya diri Dalam	50
Tabel	4.11	Tanggapan responden tentang keluwesan aparat dalam bekerja	51
tabel	4.12	Tanggapan responden tentang tanggung jawab aparat	52
tabel	4.13	Tanggapan responden kemampuan untuk bekerja sama	53
Tabel	4.14	Tanggapan responden tentang kemampuan dalam memberikan pelayanan.....	54
tabel	4.15	Nilai rata- rata indikator pengetahuan	55
Tabel	4.16	Nilai rata- rata indikator keterampilan	56
tabel	4.17	Nilai rata- rata indikator karakter pribadi	57

tabel	4.18	Nilai rata- rata indikator konsep diri.....	58
tabel	4.19	Hasil rata-rata variabel kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Kerangka konseptual penelitian.....	27
Gambar	4.1	Struktur Organisasi distrik.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Surat Penelitian
Lampiran	2	Surat Rekomendasi Penelitian
Lampiran	3	Kuesioner
Lampiran	4	Data Hasil Penelitian
Lampiran	5	Gambar penelitian
Lampiran	6	Biodata penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era otonomi daerah sekarang ini, pemerintah daerah dituntut lebih kreatif dan inovatif dalam menyelenggarakan birokrasi. Menurut Ishak (2010:32), dewasa ini birokrasi sering memperlihatkan diri sebagai “master” yang berwenang mengatur, mengendalikan, dan mengontrol perilaku politik masyarakat, padahal jika dipandang dari konteks hubungan kekuasaan, birokrasi pada dasarnya merupakan mata rantai yang menghubungkan pemerintah dengan rakyat. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 yang kemudian disempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menunjukkan terjadinya pergeseran paradigma sistem hubungan Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah di Indonesia, dari suatu pemerintah yang terpusat (sentralisasi) ke pemerintahan Daerah (desentralisasi) (Prasojo, 2009:141).

Untuk mewujudkan semua itu maka perlu disikapi oleh pelaksana pemerintah untuk dapat menciptakan pemerintah yang baik dan berwibawa yang efisien, efektif, dan produktif dalam melaksanakan roda pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan kinerja dari aparatur pelaksana pemerintahan itu sendiri. Karena pemerintahan dapat berjalan dengan baik tidak terlepas dari peranan aparat dalam melaksanakan pelayanannya kepada masyarakat. Dari uraian di atas, jelaslah bahwa aparatur pemerintah sangatlah menentukan jalannya pelaksanaan pembangunan dalam berbagai bidang. Oleh karena itu di dalam suatu pemerintahan diperlukan adanya aparatur yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas diembankan kepadanya sehingga menciptakan pelayanan yang baik.

Hal ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa dalam rangka pelaksanaan

cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi public, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Dengan berpedoman dari Undang-Undang tersebut diharapkan aparatur pemerintah yang diarahkan agar dapat mewujudkan administrasi negara yang mampu menjamin kelancaran dan ketetapan tugas, fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan sistem administrasi negara yang handal, professional, efisien dan efektif. Kebijakan dan langkah pendayagunaan administrasi negara perlu terus dilanjutkan, ditingkatkan kepada penilaian organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pematapan sistem informasi, perbaikan sarana dan prasarana.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparat negara atau aparatur adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berhasil tidaknya suatu tugas organisasi akan dipengaruhi oleh kompetensi dari masing-masing aparat yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, di mana kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Pada situasi kolektif di dalam organisasi, faktor kompetensi yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Artinya, bahwa bila

aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kompetensi maka dapat terwujud kinerja optimal melalui perilaku kerja yang baik.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas jabatan. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing. Menurutnya, setidaknya terdapat tiga kompetensi yang wajib dimiliki oleh ASN yakni kompetensi teknis, kompetensi mahaerial dan kompetensi sosial kultural.

Distrik Kurulu merupakan salah distrik di Kabupaten Jayawijaya yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun pada kenyataannya berbagai pelayanan administrasi yang disediakan oleh aparat di Distrik Kurulu kurang maksimal, yang ditunjukkan dari kantor Distrik yang jarang buka, ketiadaan aparat, dan kemampuan aparat dalam melayani masyarakat. Ini terlihat dari keluhan dan pengaduan masyarakat terhadap aparat yang kurang menjalankan tugas dengan baik, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan hal yang sangat memprihatinkan dalam upaya meningkatkan pelayanan administrasi, seperti pembuatan Surat Pengantar dalam Pembuatan KTP, Kartu Keluarga (KK), dan pembagian Beras Miskin (Raskin) kepada masyarakat. Melihat fenomena dari permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Faktor-faktor Pendukung Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya**”.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor pendukung kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi indikator : pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi dan konsep diri.

C. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah faktor-faktor pendukung kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor-faktor pendukung kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Kurulu

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dengan demikian dicapainya tujuan di atas, diharapkan dapat berguna untuk :

a. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian, selanjutnya untuk memperkaya dan mengembangkan khasanah Ilmu Pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

b. Kegunaan praktis

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya pada masyarakat Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2001:7) terdapat tiga (3) pengertian sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga). Di samping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi.

Hubungan kerja yang paling intensif di lingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya. Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya di lingkungan tugas yang lebih luas dan kompetensif pada masa yang akan datang.

Sumber daya manusia memiliki keinginan, harga diri, pikiran, hak asasi, ingin dihormati dan lain-lain. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperlakukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan.

Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama kepada pegawai. Pada dasarnya kebutuhan umum yang dituntut oleh manusia terdiri dari dua (2) macam, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spiritual. Pembagian kebutuhan seperti ini terlalu umum untuk dijadikan pedoman dalam memotivasi bawahan.

2. Pengertian Kompetensi

Kata kompetensi memiliki pengertian menyoroti aspek dan penekanan yang relative berbeda. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan *capability* (kemampuan). Seseorang yang kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengertian kompetensi adalah kewenangan (Kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Rivai, 2011:299)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Boulter et al (Rosidah, 2003:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Spencer dan Spencer (Moehariono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi di atas, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

- a) Karakteristik dasar, kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan
- b) Hubungan kausal, berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi pekerjaan seseorang. Artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat)
- c) Kriteria, yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi

atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Menurut Mc Clelland (Sedarmayanti, 2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memperdiksi kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Mitrani (1992) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Amstrong dan Baron (1998), kompetensi menggambarkan apa yang dibutuhkan agar ia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi lebih memberikan perhatian akibat daripada usaha dan pada output daripada input. Kompetensi mengacu pada dimensi perilaku sehingga sering juga disebut kompetensi perilaku. Pengertian kompetensi untuk menggambarkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka melakukan perannya dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Berdasarkan Keputusan Mendiknas Nomor 045 tahun 2002, kompetensi dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Mc Clelland (2004:75) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap prediksi kinerja yang baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *overage performance* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan.

Menurut Rivai (2011:301) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja.

Mitrani (Spencer, 1993) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Pengertian kompetensi tersebut dapat dipahami bahwa sesungguhnya kompetensi selalu melekat pada diri seseorang dan bagaimana efektivitas seseorang dalam bekerja. Spencer menjelaskan arti penting dari peningkatan kemampuan dan pengetahuan yang mendukung efektivitas seseorang dalam bekerja berasal dari proses pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Hutapea dan Thoaha (2008:3) ada beberapa jenis definisi kompetensi, yaitu :

- a) Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi keras. Kompetensi teknis adalah pekerjaan yang menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh sipemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

- b) Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku atau dapat juga disebut istilah kompetensi lunak. Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memperagakannya dalam melakukan pekerjaan.
- c) Kompetensi untuk hidup dalam saling ketergantungan kemampuan secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapat alternative ketiga, menciptakan kesepakatan, dan berusaha mencapai solusi alternative ketiga, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Dalam konteks penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, kompetensi dikelompokkan atas empat jenis yaitu (SANKRI, 2003:75), yaitu :

- 1) Kompetensi teknik, yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP Nomor 101/2000 tentang Diklat jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan pegawai dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi pegawai yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan jabatan masing-masing
- 2) Kompetensi manajerial adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk

bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

- 3) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya, kompetensi sosial dapat terlihat di lingkungan internal seperti memotivasi SDM dan atau peran serta masyarakat guna meningkatkan produktivitas kerja atau yang berkaitan dengan lingkungan eksternal seperti melaksanakan pola kemitraan, kolaborasi dan pengembangan jaringan kerja dengan berbagai lembaga dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja organisasi, termasuk bagaimana menunjukkan kepekaan terhadap hak asasi manusia, nilai-nilai sosial budaya dan sikap tanggap terhadap aspirasi dan dinamika masyarakat
- 4) Kompetensi intelektual, yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategic dengan visi jauh ke depan. Kompetensi intelektual ini meliputi kemampuan merumuskan visi, misi dan strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, merumuskan dan memberi masukan untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang logis dan sistematis, juga kemampuan dalam hal memahami paradigm pembangunan yang relevan dalam upaya mewujudkan *good governance* dan mencapai tujuan berbangsa dan bernegara, serta kemampuan dalam menjelaskan kedudukan, tugas, fungsi organisasi instansi dalam hubungannya dengan Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.

Menurut Wibowo (2007:93) terdapat lima (5) kategori kompetensi, yaitu :

- a) *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh : orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi,

fleksibilitas, inovasi, peduli kepada kualitas, perbaikan berkelanjutan dan keahlian teknis.

- b) *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi : kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c) *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- d) *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. kompetensi manajerial berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang yang mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan *leadership* meliputi : kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud.

Menurut Spencer (Wibowo, 2007:95) mengemukakan bahwa tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan ke dalam tiga (3) tingkatan, yaitu :

a) *Behavioral tools*

- 1) *Knowledge*, merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu

2) *Skill*, merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

b) *Image attribute*

1) *Social role*, merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi

2) *Self image*, merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya

c) *Personal characteristic*

1) *Traits*, merupakan aspek tipikal berperilaku

2) *Motive*, merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, dan kekuasaan)

3. Unsur-Unsur Kompetensi

Menurut Spencer (1993:65) karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut ;

a) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran atau informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia atau skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

Menurut Murgiyono (2001:11) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan aparat turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, aparat yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka bekerja akan tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh aparat yang berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan dipertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Spencer (1993:65) pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (berpikir analitis), *conceptual thinking* (pemikiran konseptual) expertise (keahlian).

- 1) *Analytical thinking* (berpikir analitis) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, kompetisi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks
- 2) *Conceptual thinking* (pemikiran konseptual) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks bersifat kreatif, konseptual atau induktif.
- 3) *Expertise* (keahlian) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bias teknis, profesional atau manajerial) dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan dan mendistribusikan pengetahuan tersebut

b) Keterampilan

Menurut Spencer (1993:65) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis atau konseptual.

Menurut Wibowo (2007:86) keterampilan adalah aparat yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya aparat yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk aparat baru atau pegawai baru dengan baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Spencer (1993:67) keterampilan dalam kompetensi meliputi, antara lain :

- 1) *Concern for order* (perhatian untuk perintah) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data
 - 2) *Initiative* (prakarsa) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru
 - 3) *Impact and influence* (dampak dan pengaruh) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung egendanya
 - 4) *Information seeking* (mencari informasi) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.
- c) Karakteristik pribadi

Menurut Spencer (1993:68) karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang dipelrukan pada tiap aparat/pegawai, seperti juga pengendalian diri dan kemam[uan untuk tenang di bawah tekanan.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerjaan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik dari pada mereka yang mudah mengelola respon emosionalnya.

Menurut Wibowo (2007:86) karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang aparat/pegawai mampu/tidak mampu

melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/tidak dan sukses/tidak pernah sukses.

Menurut Spencer (1993:69), kompetensi mencakup, sebagai berikut :

- 1) *Self control* (kontrol diri) merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan
 - 2) *Self confidence* (percaya diri) merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan
 - 3) *Flexibility* (keluwesan) merupakan kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu.
 - 4) *Organizational commitment* (komitmen organisasi) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi, berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan menempatkan misi organisasi di atas keinginan diri sendiri atau perang profesionalnya.
- d) Konsep diri

Menurut Spencer (1993:70), konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Di samping pengetahuan dan keterampilan aparat, hal yang perlu diperhatikan

adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi , maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi meliputi yaitu : *developing others* (mengembangkan orang lain), *use of positional power* (penggunaan kekuasaan posisi), *team work and cooperation* (kerja tim dan kerja sama) *team leadership* (kepemimpinan tim) *interpersonal understanding* (pemahaman antar pribadi) dan *service orientation* (orientasi pelayanan)

- 1) *Developing others* (mengembangkan orang lain) adalah versi khusus dari *impact and influence*, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.
- 2) *Use of positional power* (penggunaan kekuasaan posisi) mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.
- 3) *Teamwork and cooperation* (bekerja tim dan kerja sama) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
- 4) *Team leadership* (kepemimpinan tim) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain.
- 5) *Service orientation* (Orientasi layanan) merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain.

pelanggan adalah aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.

4. Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu bentuk program pengembangan aparatur dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (2000:2) pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan.

Simanjuntak (1985:58) pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan aparatur baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu.

Pendidikan dan pelatihan aparatur memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi aparatur harus diberikan secara berkala agar setiap aparatur terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap aparatur.

Rivai (2009:213) menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja aparatur melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik.

Thoha (2005) mengemukakan dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan diklat untuk para pegawainya adalah pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat-syarat pegawai untuk mengikuti diklat. Untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam diklat didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, dan kepangkatan.

Schuler dan Jakson (1997:325) pelatihan dimaksudkan untuk menghilangkan kekurangan baik yang ada sekarang maupun yang akan datang yang menyebabkan pegawai bekerja di bawah standar yang diinginkan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fokus peningkatan kompetensi pegawai berupa keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat-manfaat pendidikan dan pelatihan bagi organisasi pada umumnya dapat dirasakan dengan segera setelah pegawai tersebut kembali bertugas.

Donalson dan Scannel (1993) menyatakan bahwa pelatihan efektif bukan sekedar mengatakan atau menunjukkan kepada seseorang bagaimana melakukan sebuah tugas tetapi upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus mempelajari teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. Penekanan pelatihan adalah peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas saat ini.

Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian administrative terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepegawaian atau personalia pada intinya memberikan dukungan staf. Bagian ini membantu

manajemen lini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pada masa orientasi atau percobaan Pegawai Negeri Sipil, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujura, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Untuk mengembangkan kompetensi ASN setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS. Pengembangan karir PNS nantinya harus mempertimbangkan kompetensi :

- a) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
- b) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan
- c) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tersebut, ASN dapat dilakukan dengan *off the job training* maupun dapat dilakukan *on the job training*, dengan melakukan pembimbingan, praktek kerja di instansi lain atau melalui pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta.

5. Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky (2006:107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai. Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Alat seleksi pegawai. Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi pegawai dalam organisasi untuk memilih calon pegawai terbaik, yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari pegawai, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
- c) Memaksimalkan produktivitas. Mencapai pegawai bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja
- d) Dasar pengembangan sistem remunerasi. Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang pegawai.
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai

Sedangkan menurut Berhart (Azhar, 2009:10) menyatakan bahwa kegunaan kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a) Untuk proses seleksi, training, development dan evaluasi. Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi

- b) Untuk menentukan level seseorang. Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja pegawai dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

6. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Bahasa Indonesia, pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan negeri berarti negara atau pemerintah. Jadi pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan ketika melakukan sebuah penelitian. Karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang dilakukan.

Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan.

Penelitian terdahulu disajikan dalam matriks penelitian terdahulu sebagai berikut :

Matriks penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Referensi
1	Melly Hardiyanti	Analisis Kompetensi Pegawai Di Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan dari dimensi keahlian sangat baik, dimensi kerja sama cukup baik, karakteristik pribadi pegawai cukup baik	E – journal Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau vol. 4 No. 1 tahun 2017
2	Ending Komara	Kompetensi Profesional Pegawai ASN di Indonesia	Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua tipe, pertama kompetensi lembut bagi ASN adalah kepemimpinan, komunikasi, hubungan antar pribadi dan lain-lain. kedua kompetensi keras atau kompetensi yang berkaitan dengan	Mimbar pendidikan jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan vol. 4 No. 1 Maret 2019

			kemampuan fungsional dan teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain kompetensi ASN di sini berkenaan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni	
3	Irfan Faturochman	Pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai di STAIN cukup dalam menghadapi era digitalisasi dokumen dan dalam rangka mencapai visi dan misi STAIN Curup	Jurnal Manajer Pendidikan Volume 11, Nomor 21 halaman 120 ,STAIN 2017

C. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:31) definisi operasional digunakan untuk menjelaskan makna dan maksud dari variabel serta indikator penelitian. Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti.

Faktor-faktor pendukung kompetensi aparatur Sipil Negara (ASN) adalah hal-hal yang mendukung aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki. Dengan indikatornya sebagai berikut:

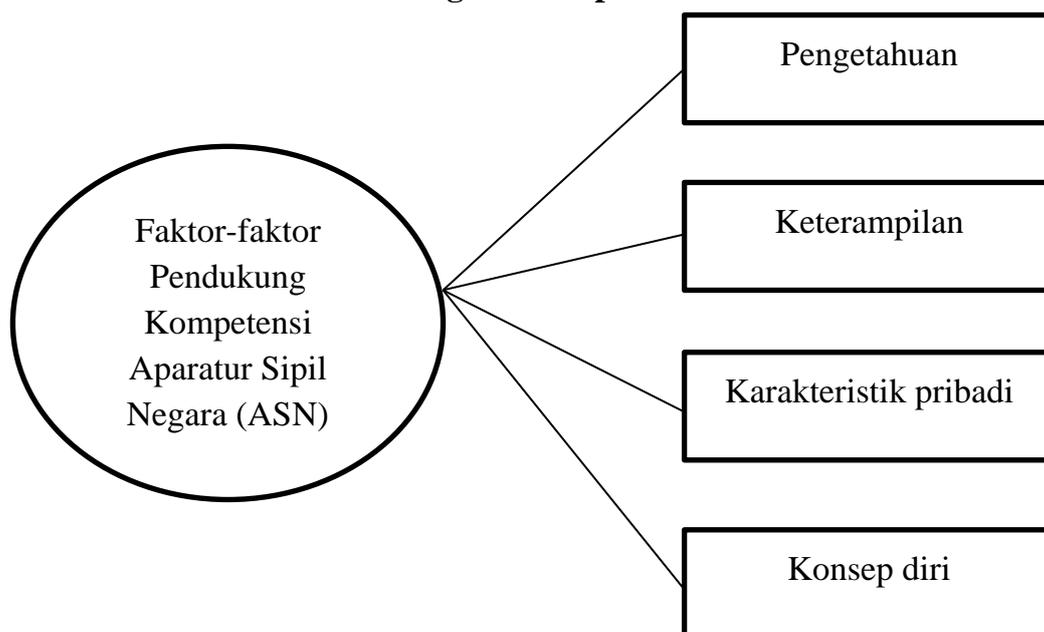
1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki aparat dalam bidang pekerjaannya berupa pemikiran analitis, konseptual dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Keterampilan adalah kemampuan dan keahlian aparat dalam melaksanakan pekerjaan, dan selalu mencari informasi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi.
3. Karakteristik pribadi adalah kemampuan aparat yang ditunjukkan dalam mengendalikan emosi atau mengontrol diri menghadapi pekerjaan, percaya diri dalam mengerjakan tugasnya serta keluwesan dalam bekerja
4. Konsep diri adalah kemampuan aparat dalam menunjukkan diri, sikap atau nilai-nilai keyakinannya dengan bertanggung jawab, bekerja sama dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Haryoko (Iskandar, 2008:54) berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian , maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka konseptual Penelitian



Pada gambar 2.1 di atas, maka alur penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui faktor pendukung kompetensi pada kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya meliputi indikator pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi dan konsep diri.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini \pm 1 bulan.

B. Jenis Penelitian

Menurut Sarwono (2006 : 28) mengatakan bahwa : penelitian deskriptif bertujuan membuat pencatatan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi menurut Sarwono (2006 : 220), adalah seluruh penduduk yang dimasukkan untuk diteliti disebut populasi yang paling sedikit mempunyai sikap yang sama, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 13 aparatur (sumber data : Kantor Distrik Kurulu, 2020)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampel. Menurut Arikunto (2001:61) total sampel digunakan apabila jumlah populasi

kurang 100 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 13 aparatur.

D. Instrumen penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2008:119) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah *Kuesioner* dengan menggunakan *skala likert*.

Menurut **Sugiyono** (2008:107) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat baik = 4
- b. Baik = 3
- c. Kurang baik = 2
- d. Tidak baik = 1

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah :

- a) Kuesioner (daftar pertanyaan)

Teknik pengumpulan data dengan jalan menyebarkan kuesioner/daftar pertanyaan yang sudah disiapkan kepada responden/ pegawai Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya.

b) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peninjauan secara cermat mengenai kondisi aparatur Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya.

c) Kepustakaan

Kepustakaan yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku literatur, diklat-diklat, bahkan kuliah, peraturan-peraturan, undang-undang dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

E. Teknik Analisa Data

Menurut **Hasan (2006:24)**, teknik analisis data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan untuk mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus, sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa skor yang berkaitan dengan nilai maksimum dan nilai minimum.

Skor maksimum : 4 x jumlah responden

$$\begin{aligned} & 4 \times 13 \\ & = 52 \end{aligned}$$

Skor minimum : 1 x 13

$$= 13$$

Berdasarkan nilai maksimum (52) dan nilai minimum (13), maka dapat dibuatkan interpretasi nilai skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interpretasi nilai skor

No.	Interval Skor	Predikat
1.	$39 < \text{jumlah skor} \leq 52$	Sangat baik
2.	$26 < \text{jumlah skor} \leq 39$	Baik
3.	$13 < \text{jumlah skor} \leq 26$	Kurang baik
4.	$1 < \text{jumlah skor} \leq 13$	Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

Distrik Kurulu merupakan salah satu distrik yang berada di wilayah Kabupaten Jayawijaya dengan ibukotanya Jiwika. Mempunyai jumlah kampung sebanyak dua belas (12) dengan jarak \pm 30 km dari Kota Wamena. Distrik Kurulu disahkan pada tahun 1974 dan disetujui pembangunannya oleh para Ketua Adat yaitu Bapak Haligima Daby, Bapak Itogo Daby, dan Bapak Kur Daby dengan pembayaran tanah kepada masyarakat menggunakan kapak, parang dan sekop.

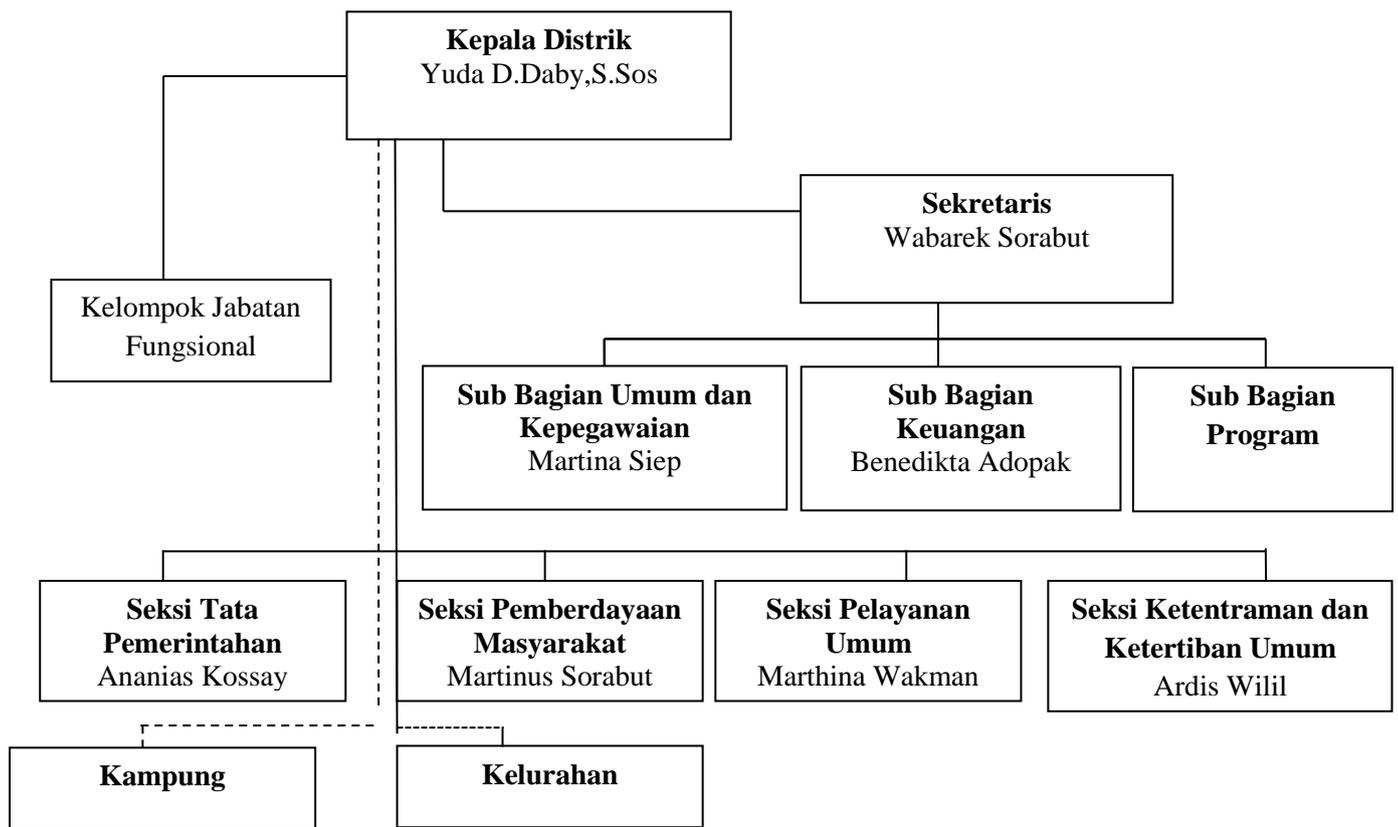
Distrik Kurulu mempunyai batas-batas wilayah administratif, sebagai berikut :

- a) Sebelah barat berbatasan dengan Distrik Wadanku
- b) Sebelah timur berbatasan dengan Distrik Musatfak
- c) Sebelah utara berbatasan dengan Distrik Wosi
- d) Sebelah selatan berbatasan dengan distrik Witawaya

Distrik Kurulu

Distrik Kurulu mempunyai jumlah aparatur sebanyak 13 orang (sumber data : Kantor Distrik Kurulu, 2020), berikut adalah struktur organisasi di Distrik Kurulu :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Distrik Kurulu



a. Tugas pokok dan fungsi aparat Distrik Kurulu, sebagai berikut:

Distrik Kurulu merupakan perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu unsur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya mempunyai tugas pelaksana urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat yang dilimpahkan oleh Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Distrik Kurulu mempunyai fungsi:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat ;
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;

4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat distrik;
6. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kampung dan /atau kelurahan;
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kampung atau kelurahan
8. Pelaksanaan pelayanan teknis administratif ketatausahaan dan rumah tangga distrik;
9. Pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menanganai sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan dan penyelenggaraan serta kewenangan lain yang dilimpahkan.

Struktur organisasi Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya tentang uraian tugas dan tata kerja Distrik Kurulu terdiri dari :

- a. Kepala Distrik;
 - b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Program;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Seksi Pemerintahan.
 - d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat kampung.
 - e. Seksi Pelayanan umum.
 - f. Seksi Ketentraman dan ketertiban umum.
 - g. Kelompok Jabatan fungsional.
1. Kepala Distrik

Mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan sesuai pelimpahan sebagian kewenangan dari Bupati.

2. Sekretariat

Mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan teknis operasional dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Distrik; untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pelayanan teknis administratif umum di lingkungan Distrik;
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan dan persiapan penyusunan anggaran;
- c. Penyusunan rencana kegiatan tahunan Distrik;
- d. Pelaksanaan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan dokumentasi serta informasi pembangunan;
- e. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana;
- f. Penyelenggaraan urusan rumah tangga, kearsipan, kehumasan dan protokol;
- g. Penyelenggara terciptanya tertib administrasi, tertib organisasi dan tertib hukum;
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

Sekretariat , membawahi :

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, protokol dan administrasi kepegawaian;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan surat menyurat dan kearsipan serta perjalanan dinas;

- 2) Pelaksanaan urusan perlengkapan, pemeliharaan dan inventarisasi;
- 3) Pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokol;
- 4) Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan pemeliharaan;
- 5) Pelaksanaan penyiapan bahan rencana administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan diklat pegawai di lingkungan Distrik;
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

b. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja Distrik , pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta mengurus perbendaharaan keuangan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan anggaran pendapatan dan belanja Distrik ;
- 2) Pengelolaan pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pengurusan perbendaharaan keuangan;
- 3) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

c. Sub Bagian Program

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan organisasi dan tata laksana Distrik ;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut pada ayat (1) Pasal ini, Sub Bagian Program mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan rencana dan program;
- 2) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- 3) Pembinaan organisasi dan tata laksana Distrik ;
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Seksi Tata Pemerintahan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan, pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan, pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Kampung dan/atau Lurah, perangkat Kampung dan/atau Kelurahan, mengevaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan serta memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kampung dan/atau Kelurahan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Seksi Tata Pemerintahan mempunyai fungsi :

- 1) Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Distrik;
- 2) Pelaksanan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- 4) Pemberian bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kampung dan/atau Kelurahan;
- 5) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat Kampung dan/atau Kelurahan;
- 6) Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- 7) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Kampung dan/atau Lurah;
- 8) Penyusunan laporan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan di tingkat Distrik;
- 9) Fasilitasi penyelenggaraan pemilihan Kepala Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung;
- 10) Pelaksanaan pengambilan sumpah/janji dan pelantikan Kepala Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung di wilayah kerjanya;

- 11) Fasilitasi penyelenggaraan kerja sama antar Kampung dan penyelesaian perselisihan antar Kampung;
- 12) Fasilitasi penataan Kampung/Kelurahan;
- 13) Fasilitasi penyusunan Peraturan Kampung;
- 14) Penyelenggaraan lomba/penilaian Kampung/Kelurahan Tingkat Distrik;
- 15) Pelaksanaan inventarisasi aset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada di wilayah kerjanya;
- 16) Pemberian pertimbangan pengangkatan kepala Kelurahan;
- 17) Pelaksanaan administrasi dalam penyelenggaraan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB);
- 18) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pembangunan lingkup Distrik dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan (MUSRENBANG) di Kampung/Kelurahan dan Distrik, pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang melaksanakan program kegiatan pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan, fasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), pembinaan lembaga adat serta pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, kelompok organisasi dan pelayanan kesehatan; Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung mempunyai fungsi :

- 1) Mobilisasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan lingkup Distrik dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di Kampung/Kelurahan dan Distrik;
- 2) Pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG) di Desa/Kelurahan dan Distrik;

- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang melaksanakan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Pemfasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan lembaga swadaya;
- 5) Pelaksanaan pembinaan lembaga adat;
- 6) Penanggulangan masalah sosial;
- 7) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan program pendidikan, generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan, peranan wanita, program kesehatan masyarakat serta penyelenggaraan keluarga berencana;
- 8) Pelaksanaan penyuluhan program wajib belajar;
- 9) Memfasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan;
- 10) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

5. Seksi Pelayanan Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan umum yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan Kampung atau Kelurahan serta melaksanakan koordinasi dengan SKPD, instansi vertikal dan swasta dalam melaksanakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum. Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Pelayanan Umum mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Distrik;
- 2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kampung dan/atau kelurahan;
- 3) Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD, instansi vertikal, dan swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;

- 4) Pelaksanaan pemberian rekomendasi dan perizinan tertentu kepada masyarakat;
- 5) Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan pelayanan perizinan kepada masyarakat;
- 6) Pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi kependudukan;
- 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penerapan dan penegakan peraturan dan perundang-undangan; Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan koordinasi dengan kepolisian dan/atau TNI mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Distrik;
- 2) Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama dan kepala suku yang berada di wilayah kerja Distrik untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah Distrik;
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Distrik;
- 4) Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD terkait yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- 5) Pelaksanaan pembinaan ideologi Negara dan kesatuan bangsa;
- 6) Memfasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama;
- 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor sesuai dengan keahlian dan kebutuhan;

- 2) Kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Distrik ;
- 3) Jumlah Tenaga Fungsional ini ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
- 4) Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional, diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Keadaan Responden

Keadaan responden disajikan pada tabel-tabel sebagai berikut :

a. Keadaan responden berdasarkan umur

Keadaan responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Keadaan responden berdasarkan umur

No.	Rentang Umur (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	40 – 45	7	53,85
2.	46 – 50	4	13,77
3.	51 – 55	1	7,69
4.	56 – 60	1	7,69
5.	< 60	-	0
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.1 terlihat responden dengan usia 40 – 45 tahun sebanyak 7 orang (53,85 %), usia 46 – 50 tahun sebanyak 4 orang (13,77 %); usia 51 -55 tahun sebanyak 1

orang (7,69 %) dan usia 51 – 55 tahun sebanyak 1 orang (7,69 %)

b. Keadaan responden berdasarkan jabatan

Keadaan responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Keadaan responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Distrik	1	7,69
2.	Sekretaris Distrik	1	7,69
3	Kepala Sub Bagian (Ka.sub) Kepala Seksi (Ka.sie)	2	15,39
4	Staf	4	30,76
5		5	38,47
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.2 terlihat responden dengan jabatan Kepala distrik dan Sekrataris distrik masing-masing sebanyak 1 orang (7,69 %), kepala Sub Bagian sebanyak 2 orang (15,39%), kepala Seksi (Kasie) sebanyak 4 orang (30,76 %) dan staf sebanyak 5 orang (38,47 %).

c. Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sarjana (S I)	1	7,69
2.	D III	1	7,69
3.	SMA	11	84,62
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.3 terlihat responden dengan pendidikan Sarjana dan D III masing-masing sebanyak 1 orang (7,69 %) dan tingkat pendidikan SMA dengan jumlah paling banyak yaitu 11 orang (84,62 %).

3. Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden, dengan variabel faktor-faktor pendukung kompetensi dengan indikator yang diteliti adalah : pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi dan konsep diri.

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki aparat dalam bidang pekerjaannya berupa pemikiran analitis, konseptual dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan sub indikator yang diukur, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan

Tanggapan responden tentang kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan disajikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Yang Dimiliki Aparat Dalam Memahami Pelaksanaan Pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak baik	1	8	8
Nilai			13	22

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.4 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 8 dengan nilai skor 8. Total nilai skor yang diperoleh adalah 22 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan kurang.

- 2) Pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan aparat dalam bekerja

Tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan aparat dalam bekerja disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Yang Dimiliki Dapat Menentukan Keberhasilan Aparat Dalam Bekerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak baik	1	6	6
Nilai			13	26

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.5 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8 , jawaban baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 6 dengan

nilai skor 6. Total nilai skor yang diperoleh adalah 26 yang termasuk dalam predikat kurang baik

Ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan aparat dalam bekerja kurang.

3) Kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja

Tanggapan responden tentang kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Yang Dimiliki
Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	4	8
4.	Tidak baik	1	7	7
Nilai			13	22

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.6 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 7 dengan

nilai skor 7. Total nilai skor yang diperoleh adalah 22 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja kurang.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan keahlian aparat dalam melaksanakan pekerjaan, dan selalu mencari informasi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Dengan sub indikator yang diukur sebagai berikut :

1) Melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki

Tanggapan responden tentang melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki disajikan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	4	8
4.	Tidak baik	1	6	6
Nilai			13	24

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.7 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 6 dengan nilai skor 6.

Total nilai skor yang diperoleh adalah 24 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki

- 2) Aparat aktif mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan
Tanggapan responden tentang aparat aktif mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan responden tentang aparat aktif mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	5	10
4.	Tidak baik	1	6	6
Nilai			13	23

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.8 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, jawaban kurang baik memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 6 dengan nilai skor 6. Total nilai skor yang diperoleh adalah 23 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa aparat kurang baik dalam mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

3) Kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas

Tanggapan responden tentang kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas disajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan responden tentang kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	-	0
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	6	12
4.	Tidak baik	1	6	6
Nilai			13	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.9 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik tidak memiliki frekuensi , jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 6 dengan nilai skor 12 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 6 dengan nilai skor 6. Total nilai skor yang diperoleh adalah 21 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas kurang baik.

c. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi adalah kemampuan aparat yang ditunjukkan dalam mengendalikan emosi atau mengontrol diri menghadapi pekerjaan, percaya diri dalam mengerjakan tugasnya serta keluwesan dalam bekerja. Dengan sub indikator yang diukur sebagai berikut :

1) Aparat mampu mengendalikan emosi atau mengontrol diri dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan

Tanggapan responden tentang kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan disajikan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	-	0
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	7	14
4.	Tidak baik	1	6	6
Nilai			13	23

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.10 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik tidak memiliki frekuensi , jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 7 dengan nilai skor 14 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 6 dengan nilai skor 6. Total nilai skor yang diperoleh adalah 23 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan kurang baik.

2) Aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya

Tanggapan responden tentang aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya disajikan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4

2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	4	8
4.	Tidak baik	1	6	6
Nilai			13	24

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.11 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, jawaban kurang baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 6 dengan nilai skor 6. Total nilai skor yang diperoleh adalah 24 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya kurang baik.

3) Keluwesan aparat dalam bekerja

Tanggapan responden tentang keluwesan aparat dalam bekerja disajikan pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang keluwesan aparat dalam bekerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	-	0
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	5	10
4.	Tidak baik	1	7	7
Nilai			13	20

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.12 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik tidak memiliki frekuensi, jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, jawaban kurang baik memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak

baik memiliki frekuensi sebanyak 7 dengan nilai skor 7. Total nilai skor yang diperoleh adalah 20 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa keluwesan aparat dalam bekerja kurang baik.

d. Konsep Diri

Konsep diri adalah kemampuan aparat dalam menunjukkan diri, sikap atau nilai-nilai keyakinannya dengan bertanggung jawab, bekerja sama dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan sub indikator yang diukur sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bebannya

Tanggapan responden tentang tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bebannya disajikan pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13

Tanggapan responden tentang tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bebannya

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	6	12
4.	Tidak baik	1	5	5
Nilai			13	24

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.13 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 6 dengan nilai skor 12

dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 5 dengan nilai skor 5. Total nilai skor yang diperoleh adalah 24 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bebannya kurang baik.

2) Kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain

Tanggapan responden tentang kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain disajikan pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan responden tentang kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	3	9
3.	Kurang baik	2	5	10
4.	Tidak baik	1	4	4
Nilai			13	27

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.14 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 9 , jawaban kurang baik memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 10 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 4 dengan nilai skor 4. Total nilai skor yang diperoleh adalah 27 yang termasuk dalam predikat baik.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain baik.

3) Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Tanggapan responden tentang kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat disajikan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan responden tentang kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	4	8
4.	Tidak baik	1	7	7
Nilai			13	22

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.15 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4, jawaban baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, jawaban kurang baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 8 dan jawaban tidak baik memiliki frekuensi sebanyak 7 dengan nilai skor 7. Total nilai skor yang diperoleh adalah 22 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang baik.

B. Pembahasan

Dari penyajian data secara tabulasi/analisa data dari ke empat indikator faktor-faktor pendukung kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya, maka langkah selanjutnya adalah memberikan penilaian terhadap masing-masing indikator yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki aparat dalam bidang pekerjaannya berupa pemikiran analitis, konseptual dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Nilai rata- rata indikator pengetahuan disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Nilai Rata-Rata Indikator Pengetahuan

No. Item	Indikator yang diukur	Nilai Skor	Predikat
1	kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan	22	Kurang baik
2	pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan aparat dalam bekerja	26	Kurang baik
3	kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja	22	Kurang baik
Jumlah		70	
Nilai rata-rata		23,33	

Sumber data : olahan data primer, 2020

Dari tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa pengetahuan aparatur rata-rata sebesar 23,33. Hal ini menunjukkan pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) Distrik Kurulu kurang .

Hasil ini diperoleh dari sub indikator kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan dengan skor 22; pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan aparat dalam bekerja dengan skor 26; dan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan skor 22.

Dengan indikator terendah berada pada sub indikator kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan perolehan skor masing-masing 22.

2. Indikator keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan keahlian aparat dalam melaksanakan pekerjaan, dan selalu mencari informasi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi.

Nilai rata-rata indikator keterampilan disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Nilai Rata-Rata Indikator Keterampilan

No. Item	Indikator yang diukur	Nilai Skor	Predikat
1	melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki	24	Kurang baik
2	aparat aktif mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan	23	Kurang baik
3	kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas	21	Kurang baik
Jumlah		68	
Nilai rata-rata		22,67	

Sumber data : olahan data primer, 2020

Dari tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa keterampilan memperoleh skor rata-rata sebesar 22,67. Hal ini menunjukkan

keterampilan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Distrik Kurulu kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini diperoleh dari sub indikator melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan skor 24; aparat aktif mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dengan skor 23; dan kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas dengan skor 21.

Indikator terendah berada pada sub indikator kecepatan dan ketepatan aparat dalam melaksanakan tugas dengan skor 21. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Distrik Kurulu mempunyai keterampilan yang kurang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Indikator karakter pribadi

Karakter pribadi adalah kemampuan aparat yang ditunjukkan dalam mengendalikan emosi atau mengontrol diri menghadapi pekerjaan, percaya diri dalam mengerjakan tugasnya serta keluwesan dalam bekerja.

Nilai rata-rata indikator karakter pribadi disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Nilai Rata-Rata Indikator Karakter Pribadi

No. Item	Indikator yang diukur	Nilai Skor	Predikat
1	kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan	23	Kurang baik
2	aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya	24	Kurang baik
3	keluwesan aparat dalam bekerja	20	Kurang baik
Jumlah		67	
Nilai rata-rata		22,33	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2020

Dari tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa karakter pribadi rata-rata sebesar 22,33. Hal ini menunjukkan secara umum karakter pribadi aparatur kurang.

Hasil ini diperoleh dari sub indikator kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan dengan skor 23; aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya dengan skor 24; dan keluwesan aparat dalam bekerja dengan skor 20.

Indikator terendah berada pada sub indikator keluwesan aparat dalam bekerja dengan skor 20.

4. Indikator konsep diri

Konsep diri adalah kemampuan aparat dalam menunjukkan diri, sikap atau nilai-nilai keyakinannya dengan bertanggung jawab, bekerja sama dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Nilai rata-rata indikator konsep diri disajikan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Nilai rata-rata indikator Konsep Diri

No. Item	Indikator yang diukur	Nilai rata-rata	Predikat
1	tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bebannya	24	Kurang baik
2	kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain	27	Baik
3	kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	22	Kurang baik
Jumlah		73	
Nilai rata-rata		24,33	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2020

Dari tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa indikator konsep diri diperoleh skor rata-rata sebesar 24,33. Hal ini menunjukkan secara umum konsep diri aparatur kurang.

Hasil ini diperoleh dari sub indikator tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bebannya dengan skor 24; kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain dengan skor 27; dan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan skor 22.

Indikator terendah berada pada sub indikator kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan skor 22. Hal ini terlihat dari masyarakat yang mengeluh, karena aparat di Distrik Kurulu tidak berada di tempat, dan kurang memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat.

5. Hasil rata-rata dari variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diperoleh hasil rata-rata variabel kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) disajikan pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Rata-Rata Variabel Kompetensi

No.	Indikator	Skor	Predikat
1.	Pengetahuan	23,33	Kurang baik
2.	Keterampilan	22,67	Kurang baik
3.	Karakter pribadi	22,33	Kurang baik
4.	Konsep diri	24,33	Kurang baik
Jumlah		92,66	
Rata-rata		23,16	Kurang baik

Sumber data : hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas, menunjukkan hasil rata-rata variabel kompetensi diperoleh skor 23,16 yang berada pada predikat kurang baik, yang menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Distrik Kurulu kurang baik. Hasil ini diperoleh dari indikator pengetahuan dengan skor 23,33; indikator keterampilan dengan skor 22,67; indikator karakter pribadi dengan skor 22,33 dan indikator konsep diri dengan skor 24,33.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 di atas menunjukkan skor terendah berasal dari indikator karakter pribadi dengan skor 22,33 yang berada pada predikat kurang baik yang berasal dari sub indikator terendah yaitu keluwesan aparat dalam bekerja dengan skor 20.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Distrik Kurulu kurang, dimana kurangnya pengetahuan, keterampilan, karakter pribadi dan konsep diri.

Pengetahuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Distrik Kurulu kurang, karena

Kepemimpinan kepala distrik yang kurang mampu mempengaruhi aparat dan tidak adanya sanksi hukuman yang diberikan kepada aparat sehingga terdapat aparat yang melanggar aturan.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian milik Melly Hardiyanti dengan judul penelitian Analisis Kompetensi Pegawai Di Kantor Camat Tampan Kota dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian aparat di Kantor Camat Tampan Kota sangat baik, dimensi kerja sama cukup baik, karakteristik pribadi pegawai cukup baik.

Sedangkan di Kantor Distrik Kurulu diperoleh bahwa kompetensi aparat kurang baik dengan karakteristik pribadi berada pada predikat kurang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya diperoleh skor rata-rata sebesar 23,16 yang berada pada predikat kurang baik.

Skor rata-rata ini diperoleh dari indikator pengetahuan dengan skor 23,33; indikator keterampilan dengan skor 22,67; indikator karakter pribadi dengan skor 22,33; dan indikator konsep diri dengan skor 24,33.

Skor tertinggi berasal dari indikator konsep diri dengan skor 24,33. Dan skor terendah berasal dari indikator karakter pribadi dengan skor 22,33.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya ada pemberian pelatihan-pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terutama dalam hal administrasi dan memberikan pelayanan.
2. Hendaknya ada pemberian bimbingan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk dapat mengembangkan karakter pribadinya dengan memberikan pemahaman bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mempunyai karakter sebagai seorang pelayan masyarakat dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Arikunto, 2008, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ending Komara, 2019, *Kompetensi Profesional Pegawai ASN di Indonesia*, Mimbar pendidikan jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan vol. 4 No. 1 Maret 2019 diakses pada tanggal 6 Juli 2020
- Irfan Faturochman, 2017, *Pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan*, Jurnal Manajer Pendidikan Volume 11, Nomor 21 halaman 120 ,STAIN, diakses pada tanggal 6 Juli 2020
- Melly Hardiyanti, 2017, *Analisis Kompetensi Pegawai Di Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru*, E – journal Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau vol. 4 No. 1 tahun 2017 diakses pada tanggal 6 Juli 2020
- Murgiyono, 2002, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Ahmad Vithzal, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Maju Mandar, Bandung
- Iskandar, 2008, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Gaung Persada Press, Jakarta
- Spencer,Lyle M, *Competence Of Work*, Terjemahan, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*, CV. Alfabeta, Bandung
- , 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, CV. Alfabeta, Bandung

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta

B. Dokumen

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN),

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Lampiran

KUISIONER

I. Petunjuk Pengisian

- Tulislah identitas pada bagian yang telah disediakan di bawah ini
- Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai
- Jawablah semua dalam daftar pernyataan ini

II. Identitas Responden

No. responden :.....
Umur :.....
Jabatan :.....
Tingkat Pendidikan :.....

KUISIONER PENELITIAN

No.	Daftar Pernyataan	Kategori Jawaban			
		SB	B	KB	TB
a. Pengetahuan					
1.	Kemampuan yang dimiliki aparat dalam memahami pelaksanaan pekerjaan				
2.	Pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan aparat dalam bekerja				
3.	Kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas kerja				
b. Keterampilan					
1.	Melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki				
2.	Aparat aktif mencari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan				
3.	Kecepatan dan ketepatan aparat				

	dalam melaksanakan tugas				
c. Karakter Pribadi					
1.	Aparat mampu mengendalikan emosi atau mengontrol diri dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan				
2.	Aparat percaya diri dalam mengerjakan tugasnya				
3.	Keluwesannya aparat dalam bekerja				
d. Konsep Diri					
1.	Tanggung jawab aparat dalam menyelesaikan pekerjaan yang jadi bebannya				
2.	Kemampuan untuk bekerja sama dengan aparat lain				
3.	Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat				

Lampiran : Data Responden

DATA RESPONDEN

No.	Umur (tahun)	Jabatan	Tingkat pendidikan
1	52	Kepala distrik	Sarjana
2	43	Staf	SMA
3	44	Staf	SMA
4	57	Ka.sie	SMA
5	48	Ka.bag umum	D III
6	47	Sekretaris distrik	SMA
7	44	Staf	SMA
8	45	Ka.sie	SMA
9	49	Sub bag. keuangan	SMA
10	42	Staf	SMA
11	41	Staf	SMA
12	47	Ka.sie	SMA
13	45	Ka. Sie	SMA

Lampiran : data hasil Penelitian

Faktor-faktor Pendukung Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Distrik
Kurulu Kabupaten Jayawijaya

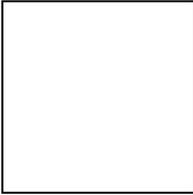
	Indikator Pengetahuan											
	(1)				(2)				(3)			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1	√				√				√			
2		√			√					√		
3		√				√					√	
4			√			√					√	
5			√				√				√	
6				√			√				√	
7				√			√					√
8				√				√				√
9				√				√				√
10				√				√				√
11				√				√				√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	1	2	2	8	2	2	3	6	1	1	4	7

	Keterampilan											
	(1)				(2)				(3)			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1	√				√					√		
2		√				√					√	
3		√					√				√	
4			√				√				√	
5			√				√				√	
6			√				√				√	
7			√				√				√	
8				√				√				√
9				√				√				√
10				√				√				√
11				√				√				√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	1	2	4	6	1	1	5	6	0	1	6	6

	Indikator Karakteristik Pribadi											
	(1)				(2)				(3)			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1		√			√					√		
2			√			√					√	
3			√			√					√	
4			√				√				√	
5			√				√				√	
6			√				√				√	
7			√				√					√
8				√				√				√
9				√				√				√
10				√				√				√
11				√				√				√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	0	1	7	6	1	2	4	6	0	1	5	7

	Indikator Konsep Diri											
	(1)				(2)				(3)			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1	√				√				√			
2		√				√				√		
3			√			√					√	
4			√			√					√	
5			√				√				√	
6			√				√				√	
7			√				√					√
8			√				√					√
9				√			√					√
10				√				√				√
11				√				√				√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	1	1	6	5	1	3	5	4	1	1	4	7

BIODATA PENULIS



Sakeus Walilo , dilahirkan di Distrik Kurulu pada tanggal 12 Desember 1993 Merupakan anak dari pasangan Bapak Darius Walilo dan Ibu bernama Nalodekhe Walilo.. Beragama Kristen Katholik.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Inpres Limpakalo pada tahun 2006, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Kurulu pada tahun 2010 dan pendidikan menengah atas di SMK YSO Ninabua pada tahun 2013.