

**ANALISIS KOMPETENSI APARAT KAMPUNG HORAKIA
DISTRIK ABENAHO KABUPATEN YALIMO**

SKRIPSI

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



Disusun oleh,

SARLINA KEPNO
NIM. 2015 – 10 – 093

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS KOMPETENSI APARAT KAMPUNG HORAKIA DISTRIK ABENAHO KABUPATEN YALIMO

Identitas Penulis,

NAMA : SARLINA KEPNO

NIM : 2015-10-093

PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN (S1)

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 17 September 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr.H. RUDIHARTONO ISMAIL,M.Pd
NIP. 19700408 199702 1 002

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

Mengetahui :

Ketua Program Studi

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

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS KOMPETENSI APARAT KAMPUNG HORAKIA
DISTRIK ABENAHO KABUPATEN YALIMO**

Telah dipertahankan skripsi ini di depan panitia ujian skripsi

Pada hari Kamis tanggal 24 September 2020

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

Dr.H.RUDIHARTONO ISMAIL,M.Pd
NIP. 19700401 199702 1 002

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

Anggota

Anggota

TIOMY BUTSIANTO ADI,SE.,M.Si
NIDN. 1411057501

TUKIJAN,S.Sos.,M.Si
NIDN. 1427016601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

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 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Bapak Dr.H.Rudihartono Ismail, M.Pd dan Ibu Hasriani Muslim 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 Lukas Surabut selaku Kepala Kampung Horakia yang telah memberikan ijin, rekomendasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian
7. Orangtuaku tercinta Ayahanda Yenias Kepno dan Ibunda Sarfat Walela yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang
8. Saudara-saudara tercinta yang dengan sabar , dan penuh kasih sayang mendukung dan membantu penulis

9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena Angkatan 2015/2016 atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan
10. 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, Juli 2020

Penulis,

SARLINA KEPNO
NIM. 2015-10-093

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. Pengertian Analisis	5
2. Pengertian Kompetensi.....	8
3. Tipe Kompetensi	9
4. Karakteristik Kompetensi.....	12
5. Aparat Kampung	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Definisi Operasional	22
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	23
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN.....	24

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Jenis Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Instrumen Penelitian	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisa Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Hasil Penelitian	28
1. Keadaan Lokasi Penelitian	28
2. Keadaan Responden	33
3. Analisa Data	35
B. Pembahasan	48
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	

ABSTRAKSI

SARLINA KEPNO (2015-10-093) Analisis Kompetensi Aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo(Pembimbing I: H. Rudihartono Ismail dan Pembimbing II :Hasriani Muslim)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo, dengan dibatasi pada indikator : pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penarikan sampel, penulis menggunakan sampel jenuh, dengan sampel adalah 8 orang . Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skor (skala ordinal).

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan hasil rata-rata kompetensi Aparat Kampung Horakia diperoleh skor 17,8 yang berada pada predikat baik, yang menunjukkan bahwa kompetensi aparat Kampung Horakia baik. Hasil ini diperoleh dari indikator pengetahuan dengan skor 17,4; indikator keterampilan dengan skor 18,6 dan indikator sikap dengan skor 17,4.

Kata kunci : kompetensi, aparat kampung

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Matriks penelitian.....	21
Tabel	3.1	Interpretasi nilai skor.....	28
Tabel	4.1	Keadaan responden berdasarkan umur.....	36
Tabel	4.2	Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel	4.3	Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan .	37
Tabel	4.4	Keadaan responden berdasarkan jabatan.....	38
Tabel	4.5	Keadaan responden berdasarkan masa kerja.....	38
Tabel	4.6	Keadaan responden berdasarkan pangkat.....	39
Tabel	4.16	Tanggapan responden tentang perilaku yang ditunjukkan Kepala Dinas	49
Tabel	4.17	Tanggapan responden tentang kepatuhan aparat..... menaati aturan.....	50
Tabel	4.18	Tanggapan responden tentang aparat ditempatkan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.....	51
Tabel	4.19	Tanggapan responden tentang adanya seleksi dalam penempatan aparat	52
Tabel	4.20	Tanggapan responden tentang adanya perencanaan dalam memulai suatu program	53
Tabel	4.21	Tanggapan responden tentang pembagian wewenang bagi aparatur	54
Tabel	4.22	Tanggapan responden tentang pemberian pelatihan bagi aparatur	54
Tabel	4.23	Rata-rata indikator pengetahuan.....	56
Tabel	4.24	Rata-rata indikator keterampilan	57
Tabel	4.25	Rata-rata indikator kemampuan	59

Tabel	4.26	Hasil rata-rata variabel kompetensi	
		mempengaruhi kinerja	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual penelitian	23
Gambar 4.1	struktur Organisasi Kampung Horakia	29

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

Disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, beserta peraturan pelaksanaannya telah mengamanatkan pemerintah desa untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahannya. Sebagai unit terbawah dari sebuah sistem pemerintahan nasional, pemerintah desa dihadapkan pada kondisi yang sangat sulit sebagai imbas dari adanya perubahan paradigma pemerintahan dari yang sentralistik ke desentralistik.

Konsekuensi logis yang menyertai diberlakukannya Undang-Undang tersebut adalah harus dipersiapkan oleh setiap strata pemerintahan, mulai dari pemerintah kampung, pemerintah (pusat) harus bersedia memfasilitasi setiap perubahan sebagai tuntutan implementasi undang-undang tersebut yang terjadi di tingkat pemerintahan daerah (provinsi, kabupaten dan kota) bahkan pada strata pemerintahan kampung, dan di sisi lain pemerintah daerah (provinsi, kabupaten dan kota) dan pemerintah kampung berkewajiban mempersiapkan diri untuk melakukan penataan atas tuntutan perubahan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan hak otonomi daerah (termasuk otonomi asli kampung).

Salah satu unsur penting yang mendesak untuk segera dipersiapkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi kampung adalah kaitannya dengan pelaksanaan otonomi desa adalah aparat pemerintah kampung. Pada Undang-Undang Desa No. 6 Tahun 2014 Pasal 1 yang berbunyi "Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa". Hal ini ditegaskan pula pada Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014

Tentang Aparatur Desa yang menyatakan bahwa pemerintah desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai guna mendorong peningkatan kinerja pemerintahan yang selama ini terkesan masih relatif rendah. Pada Undang-Undang No.6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 33 Ayat d yang berbunyi “pendidikan paling rendah Kepala Desa adalah tamat sekolah Menengah Pertama/ sederajat, dan pada Pasal 50 Ayat 1 a berbunyi “ pendidikan paling rendah bagi perangkat desa adalah Sekolah Menengah Umum/ sederajat.

Rendahnya kompetensi aparatur Pemerintah kampung diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan dibidang tersebut.

Pemerintah kampung terdiri dari kepala kampung dan perangkat kampung. Sedangkan perangkat kampung terdiri dari sekretaris kampung, pelaksanaan teknis lapangan dan unsur kewilayahan yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya setempat.

Kampung Horakia merupakan salah satu kampung yang berada pada wilayah Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo. Mempunyai jumlah aparat Kampung sebanyak 8 orang aparat yang terdiri dari 1 orang Kepala Kampung, 1 orang Sekretaris Kampung, 3 orang Kepala Urusan dan 3 orang Kepala Seksi (sumber data : Kampung Horakia, 2019).

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka aparat yang ada di Kantor Kampung Horakia harusnya mempunyai kompetensi yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, sehingga diperlukan peningkatan keterampilan

dan keahlian untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sangat dibutuhkan aparat kampung yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Kepala Kampung sebagai pimpinan dapat meningkatkan kompetensi bawahannya dengan melakukan program pengembangan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, baik itu dengan melalui pendidikan dan pelatihan guna menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi aparat Kampung Horakia belum sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut ditunjukkan dari pengetahuan aparat Kampung Horakia yang masih kurang, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan aparat. Dari 8 orang aparat Kampung Horakia, yang memiliki pendidikan Sarjana hanya 1 orang, 2 orang pendidikan SMA, 2 orang pendidikan SMP, 2 pendidikan SD dan 1 orang tidak bersekolah (sumber data : Kampung Horakia, 2019).

Kompetensi aparat dipengaruhi faktor, diantaranya adalah kemampuan yang dimiliki aparat itu sendiri, seperti tingkat pendidikan formal yang masih kurang, pelatihan/keterampilan atau pendidikan nonformal, pengalaman dan sikap dalam menjalankan tugasnya itu masih kurang berdasarkan pengamatan peneliti.

Keterampilan merupakan penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki oleh aparat, seperti keterampilan administrative, dan keterampilan teknik. Keterampilan administrative seperti keterampilan untuk berkomunikasi, merencanakan, mengorganisasi, menyusun jadwal.

Keterampilan teknik seperti kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, mesin-mesin atau alat-alat elektronik. Berdasarkan wawancara dengan aparat, hanya 1 orang aparat yang dapat mengoperasikan komputer (sumber data : wawancara dengan aparat, 2019)

Sikap merupakan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh aparat, apabila aparat menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya, maka

secara otomatis tugas yang dibebankan padanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sikap aparat ditunjukkan dari kehadiran aparat yang kurang di Kantor Distrik, dan ketepatan waktu yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hal tersebut mempengaruhi kompetensi aparat yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya seringkali tidak berjalan optimal. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul “ **Analisis Kompetensi Aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo**”.

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi terlalu meluasnya pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pada variabel kompetensi menurut Spencer (Hutapea dan Thoha, 2008:121) dengan indikatornya: pengetahuan , keterampilan, dan sikap.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diperoleh suatu gambaran bagaimana kompetensi aparat dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini : Bagaimanakah kompetensi aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang sudah dan akan dilaksanakan pasti dapat memberikan kegunaan yang jelas pula. Agar mudah dipahami secara umum dan merupakan pertanyaan tentang apa yang hendak dicapai dengan penelitian tersebut. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Kegunaan teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan, baik bagi peneliti maupun lembaga pendidikan dan sekaligus untuk lebih melatih kemampuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh. Khususnya pada kajian Ilmu Pemerintahan

b. Kegunaan praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan dan saran bagi aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo untuk mengevaluasi dan khususnya dalam meningkatkan kompetensi aparatnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Analisis

Menurut Wiradi (2001:28) analisis adalah aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu.

Menurut Komaruddin (2008:3), analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.

Analisis dapat juga diartikan sebagai kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dipahami. Yaitu usaha dalam mengamati sesuatu secara mendetail dengan cara menguraikan komponen pembentuknya atau menyusun sebuah komponen untuk kemudian dikaji lebih mendalam.

Secara umum analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya.

2. Pengertian Kompetensi

Istilah *competencies*, *competence* dan *compotent* yang dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampudan sesuai. Kamus Bahasa Inggris menjelaskan kata *competence* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaannya, kompetensi

memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan dibidang tersebut.

Komptensi dimaknai sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan. Kompetensi juga menunjukkan karakteritik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu, kemampuan mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standarkualitas profesional dan pekerjaan mereka.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1, kompetensi adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai. Menurut Junaidi (2011:38), kompetensi adalah sebuah pernyataan terhadap apa

yang seseorang harus lakukan di tempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan .

Menurut Wibowo (2009:28), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Suparyadi (2015:123), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang dapat membuat orang tersebut yang mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Suparyadi (2015 :123) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Rivai (2011: 299), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar dan dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Moeheriono (2012 :5) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (209:202) secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

3. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Menurut Wibowo (2009:115) ada beberapa jenis kompetensi yaitu :

a) Planning competency

Dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan

b) Influence competency

Dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberikan inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses

c) Communication competency

Dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non verbal

d) Interpersonal competency

Meliputi empati, membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi *team player*

e) *Thinking competency*

Berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif

f) *Organizational competency*

Meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan

g) *Human resource management Competency*

Merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman

h) *Leadership competency*

Merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja

i) *Client service competency*

Merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas

j) *Business competency*

Merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapat.

k) *Self management competency*

Kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemostrasikan fleksibilitas dan berinisiatif

l) Technical/operational competency

Kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Selain itu jenis kompetensi yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 69 Ayat (1) yaitu :

- a) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan 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 dan
- c) Kompetensi sosial cultural yang diukur dari pengalaman bekerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

4. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (Sedarmayanti, 2016 : 21) kompetensi memiliki karakteristik antara lain :

a) **Motif**

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan oleh seseorang sehingga ia melakukan tindakan

b) **Watak / ciriwibawa**

Watak yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespon berbagai informasi dan situasi dan berperilaku dengan cara tertentu. Watak seseorang ditunjukkan melalui kepercayaan diri, kontrol diri, ketabahan / daya tahan

c) Sikap/konsep diri

Sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang. Sikap, nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu

d) Pengetahuan

Informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks

e) Kemampuan / keterampilan

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu (tugas mental tertentu)

Menurut Prawironegoro dan Utari (2016:113) terdapat 5 tipe karakteristik kompetensi, yaitu :

- a) Motif, yaitu dorongan untuk bertindak dan mendasar kesadaran berpikir konsisten untuk melakukan tindakan : motif datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Dua sisi motif yaitu dorongan dan tujuan untuk bertindak.
- b) Keyakinan, yaitu percaya diri bahwa tindakan yang dilakukannya pasti berhasil
- c) Konsep diri, yaitu nilai yang diyakini kebenarannya yang dimiliki seseorang
- d) Keterampilan, yaitu kemampuan fisik dan mental melaksanakan tugas pekerjaan

Faktor pengetahuan dan keterampilan mudah dikembangkan, sedangkan faktor motif, keyakinan, dan konsep diri sulit dikembangkan karena merupakan faktor inti (dalam atau internal) individu yang tersembunyi.

Menurut Spencer (Hutapea dan Thoha, 2008:121) mengemukakan bahwa ada 5 karakteristik kompetensi namun hanya ada 3 karakteristik utama yang nampak dan mudah dinilai, yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang
- 2) Keterampilan (*skill*) dan

3) Sikap (*attitude*)

Adapun yang tidak nampak dan susah untuk dinilai yaitu :

4) Sifat (*trait*) dan

5) Motif

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

Keterampilan (*skill*), kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual

Sikap (*attitude*), adalah tingkah laku dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

Sifat (*trait*), adalah watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh percaya diri, kontrol diri, kesabaran dan lain-lain.

Motif (*motive*) adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.

Karakter kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi dipermukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Karakteristik sifat dan motif sifatnya tersembunyi, karena itu lebih sulit dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya sulit dan mahal.

Sebagai upaya untuk mendapatkan pemahaman yang sama tentang penelitian ini, maka penulis memaparkan secara rinci mengenai indikator kompetensi sebagai berikut menurut Spencer (Hutapea dan Thoha, 2008:121) :

a) Pengetahuan (knowledge)

Seorang pegawai dikatakan berkualitas apabila mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan yang dipercayakan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus. Kemampuan untuk melaksanakan tugas itu tentu dibekali dengan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu dengan mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuan. Pengetahuan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan manusia yang berkualitas.

Menurut Gordon (Sutrisno, 2009:124) mengemukakan bahwa pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa setiap hal yang didapatkan atau diterima oleh kelima panca indera oleh manusia baik disengaja maupun tidak disengaja bisa diidentifikasi sebagai pengetahuan yaitu pendidikan dan pengalaman. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan adalah segala sesuatu yang dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku manusia ke arah yang lebih baik. Sudarmanto (2015:231) mengemukakan pendidikan merupakan kegiatan belajar untuk mempersiapkan individu guna menghadapi tugas yang berbeda, tetapi dapat diidentifikasi. Rivai dan Sagala (2011:198) bahwa penempatan

pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Aparat kampung Horakia memiliki tingkat pendidikan yang tidak merata, untuk diketahui : Kepala Kampung mempunyai tingkat pendidikan SMP, Sekretaris Kampung tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Kepala Urusan Keuangan dengan tingkat pendidikan SMP, Kepala Urusan Umum dengan tingkat pendidikan SMA, Kepala Urusan Perencanaan dengan tingkat pendidikan SD, Kepala Seksi Pemerintahan dengan tingkat pendidikan SMP, Kepala Seksi Kesejahteraan dengan tingkat pendidikan SD, dan Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat yang tidak bersekolah dan Ketua BMK dengan pendidikan SD.

2) Pengalaman

Pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh masyarakat dalam kehidupan, baik hal yang menyenangkan maupun menyedihkan. Pengalaman diperoleh baik secara sadar maupun tidak sadar yang dimulai sejak lahir sampai manusia tersebut meninggal. Notoadmodjo (2014:179) mengemukakan pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain.

Pengalaman yang dimiliki aparat Kampung Horakia masih terbilang minim/kurang.

b) Keterampilan (*skill*)

Membahas keterampilan berarti mengacu pada faktor kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan. Siagian (2003:47) mengemukakan bahwa keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

Menurut Robert (Silalahi, 2011:52) mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan yaitu :

1) Keterampilan teknik

Merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur, metode-metode dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasikan secara ebnar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2) Keterampilan administratif

Keterampilan administrative merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta sebagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur

3) Keterampilan hubungan manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok

Keterampilan diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisiensi. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan juga merupakan perilaku yang terkait dengan tugas yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan dengan latihan dan bantuan orang lain.

Pelatihan pada dasarnya suatu proses memberikan bantuan bagi pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Keterampilan Aparat Kampung Horakia masih sangat kurang, dari 8 orang aparat kampung, hanya Sekretaris Kampung yang mampu menggunakan komputer. Aparat Kampung lainnya tidak memiliki keterampilan dalam mengoperasikan komputer.

c) Sikap

Pada dasarnya perhatian organisasi terhadap sikap para pegawai sudah sangat baik ditunjukkan oleh beberapa langkah atau aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi.

Menurut Gordon (Sutrisno, 2010:28) mendefinisikan konsep diri/sikap merupakan perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Menurut Rivai (2006:247) bahwa sikap adalah suatu kesiapan untuk menanggapi, suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan yang evaluative, baik yang menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.

Blum and Nylon (2008) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja
- 3) Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan

- 4) Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja
- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja
- 6) Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif
- 7) Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Sikap adalah manifestasi dari kepribadian ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, melalui sikap kita mengalami proses kesadaran yang menentukan tindakan nyata dan tindakan yang mungkin dilakukan individu dalam kehidupan sosialnya. Sikap merupakan faktor penentu perilaku, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Menurut Notoadmojo (2007:39) sikap terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu : menerima, merespon, menghargai, bertanggung jawab.

Sikap aparat Kampung Horakia yang berhubungan dengan kepribadian seperti dalam menghargai cukup baik. Namun tanggung

jawab aparat kampung yang masih sangat kurang terhadap tugas-tugasnya.

5. Aparat Kampung

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:7) aparat adalah peralatan atau perlengkapan. Aparat tidak terbatas pada orang saja, semua hal yang dapat dijadikan alat untuk melaksanakan suatu tujuan dapat kita sebut aparat.

Aparat adalah badan atau instansi pemerintahan dan orang yang menjalankan lembaga tersebut untuk mencapai tujuan negara atau pemerintahan.

Aparat kampung adalah kepala kampung dan perangkat kampung yang tugasnya adalah untuk mengayomi masyarakat. Kepala kampung adalah pimpinan dari aparat kampung. Perangkat kampung adalah unsur staf yang melakukan kegiatan teknis pelayanan serta turut membantu pelaksanaan tugas dan kewajiban kepala kampung.

Perangkat kampung terdiri atas sekretaris dan perangkat kampung lainnya. Perangkat kampung terdiri atas :

- 1) Sekretaris kampung
- 2) Pelaksanaan teknis lapangan
- 3) Unsur kewilayahan

Dalam rangka kesetaraan penyelenggaraan pemerintahan kampung, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 84 Tahun 2015 tentang pemerintah desa dan peraturan pelaksanaan lainnya, memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk melakukan upaya pembinaan dan pengawasan selaku di daerah yang meliputi koordinasi, pemberian pedoman dan standar, bimbingan, supervisi menata kembali pemerintah serta pemantauan dan evaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini disajikan pada matriks sebagai berikut :

Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Referensi
1	Namira Mardin Amin	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara parsial konsep diri dan nilai-nilai memiliki pengaruh paling dominan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap	e-journal.unhas.ac.id 2015

			kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang	
2	Rasman	Kompetensi aparatur Desa di Wilayah Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi aparatur desa di wilayah kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan melihat indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparatur desa masih kurang baik. Hal ini perlu diperhatikan agar pemerintah Daerah dapat meningkatkan kompetensi Aparatur Desa.	Jurnal Rasman, Universitas Negeri Makassar
3	Sari Nugraha	Pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan profesionalisme	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai adalah cukup baik, ini dipengaruhi dari beberapa	Jurnal Universitas Halu Oleo.ac.id 2017

		kerja pada Kantor Camat Puuwatu Kota Kendari	faktor salah satunya masih banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya kurang memadai sehingga dalam melaksanakan pengembangan kompetensi belum maksimal.	
--	--	--	--	--

C. Definisi Operasional

Fokus pada penelitian ini adalah kompetensi aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo. Kompetensi adalah karakteristik dasar aparat Kampung Horakia yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kompetensi terdapat 3 karakteristik yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki aparat Kampung Horakia dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti tahu menulis, membaca, tugas-tugasnya sebagai aparat kampung, tahu menyelenggarakan pemerintahan kampung, dan tahu administrasi pemerintahan kampung.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan aparat Kampung Horakia untuk mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu yang dapat dilihat dari keterampilan teknik, keterampilan administrative dan keterampilan hubungan manusia.

3. Sikap

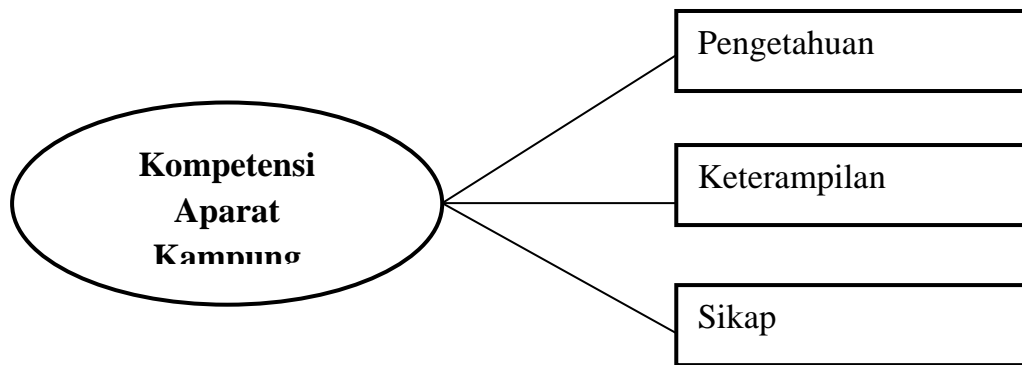
Sikap adalah tingkah laku dan nilai-nilai yang dimiliki oleh aparat Kampung Horakia meliputi sikapnya untuk menerima pekerjaan yang

diberikan dengan senang hati, merespon setiap arahan yang diberikan, menghargai sesama aparat lain, dan bertanggung terhadap pekerjaannya.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Ada banyak karakteristik, komponen, maupun elemen dari kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya adalah karakteristik kompetensi menurut Spencer (Hutapea dan Thoha, 2008:121) terdapat 3 karakteristik utama kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Spencer (Hutapea dan Thoha, 2008:121)

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan alur penelitian yang dilakukan terlebih dahulu dengan menganalisa variabel kompetensi, menurut Spencer (Hutapea dan Thoha, 2008:121) di mana mempunyai indikator sebanyak 3 (tiga) yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah pada Kantor Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan dilakukan selama \pm 2 bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2008;11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan atas alasan bahwa permasalahan yang diteliti yaitu kompetensi aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo merupakan suatu hal yang perlu dibahas sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah aparat di Kantor Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo yang berjumlah 8 orang aparat. (sumber data : Kantor Kampung Horakia, 2019)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampel. Menurut Arikuto (2001:61) total sampel digunakan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Kampung Horakia Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo yang berjumlah 8 orang aparat Distrik.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:118), mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diamati.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner atau daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, di mana pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban melalui beberapa alternative saja. 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 | skor 4 |
| b. Baik | skor 3 |
| c. Kurang baik | skor 2 |
| d. Tidak baik | skor 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai sumber. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Studi pustaka

Penelitian pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku, diktat bahan kuliah dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah kompetensi yang dibutuhkan dalam pembahasan ini untuk mendapatkan ciri dan indikator yang akan dipakai.

2. Observasi

Soetrisno dalam Sugiyono (2008:166), mengemukakan bahwa observasi adalah suatu proses yang kompleks yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis atau dapat dikatakan pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung kepada aparat Kampung Horakia mengenai kompetensinya

3. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2008:162) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar/membagi daftar pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa kepada responden untuk mendapatkan data mengenai kompetensi aparat Kampung Horakia.

F. Teknik Analisa Data

Analisa data merupakan proses di mana data itu disederhanakan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun dan Effendi, 1989)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif sebagaimana yang dijelaskan bahwa teknik analisa data melalui metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik (Sugiyono, 2009:8)

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

$$\begin{aligned}\text{Nilai maksimum} &= 4 \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 8 \\ &= 32\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai minimum} &= 1 \times \text{jumlah responden} \\ &= 1 \times 8 \\ &= 8\end{aligned}$$

Berdasarkan nilai maksimum (32) dan nilai minimum (8), maka interval nilai skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Interpretasi nilai Skor

No.	Interval Skor	Predikat
1.	$24 < \text{jumlah skor} \leq 32$	Sangat baik
2.	$16 < \text{jumlah skor} \leq 24$	Baik
3.	$8 < \text{jumlah skor} \leq 16$	Kurang baik
4.	$1 < \text{jumlah skor} \leq 8$	Tidak baik

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

Kampung Horakia merupakan salah satu dari sepuluh (10) kampung yang terdapat di wilayah Distrik Abenaho Kabupaten Yalimo yang dimekarkan pada tahun 2012, sebelumnya Kampung Horakia bergabung di dalam wilayah Kampung Pirikalem. Dengan Kepala kampung pertama yaitu Bapak Lukas Surabut yang menjabat hingga saat ini.

Kampung Horakia mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan Distrik Abenaho Tuntungan
- b) Sebelah barat berbatasan dengan Kampung Kandibung Distrik Abenaho
- c) Sebelah selatan berbatasan dengan Kampung Sohi
- d) Sebelah timur berbatasan dengan Kampung Pirikalem

Kampung Horakia mempunyai luas wilayah \pm 494 Ha yang terbagi atas pemukiman masyarakat, perkebunan, rawa-rawa dan prasarana umum lainnya.

Jumlah masyarakat Kampung Horakia 2025 jiwa (sumber data : Kampung Horakia, 2020) disajikan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Jumlah masyarakat

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	1000	49,39
2	Perempuan	1025	50,61
Jumlah		2025	100

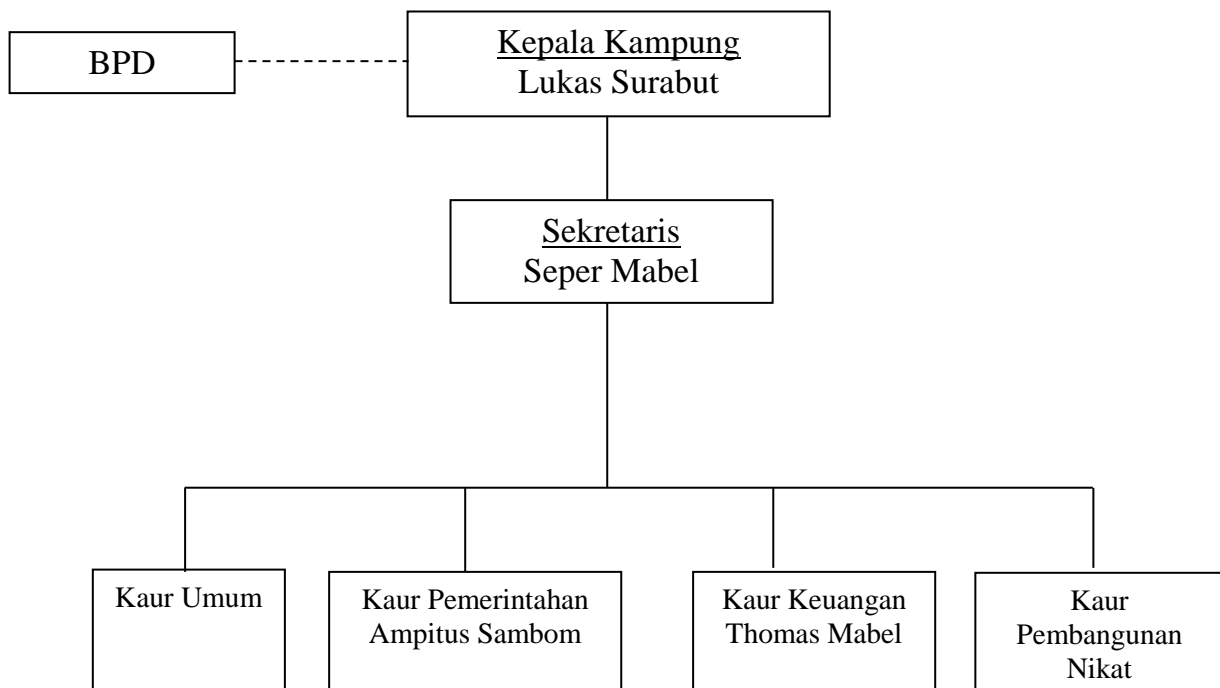
Sumber data : Kampung Horakia, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat jumlah masyarakat sebanyak 2025 jiwa dengan jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Struktur organisasi Kampung Horakia, disajikan pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kampung Horakia



Keterangan : ————— garis komando

----- garis koordinasi

Sumber data : Kantor Kampung Horakia, 2020

Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Kampung Horakia

a. Kepala Kampung

Kepala Kampung mempunyai tugas :

- 1) Menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan
- 2) Dalam tugasnya, kepala Kampung mempunyai wewenang sebagai berikut :

- a) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan kampung berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD)
- b) Mengajukan rancangan peraturan kampung
- c) Menetapkan peraturan kampung yang telah mendapat persetujuan BPD
- d) Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan kampung mengenai APB Kampung untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD
- e) Membina kehidupan masyarakat kampung
- f) Membina perkeonomian kampung
- g) Mengkoordinasikan pembangunan kampung (memfasilitasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan, pengembangan dan pelestarian pembangunan di kampung
- h) Mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
- i) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

b. Sekretaris Kampung

Sekretaris kampung berkedudukan sebagai unsur staf pembantu Kepala Kampung, dan mempunyai tugas menjalankan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kampung serta memberikan pelayanan administrasi kepada Kepala Kampung. Dalam pelaksanaan tugas sekretaris kampung bertanggung jawab kepada Kepala Kampung serta mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan APB Kampung
- 2) Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan barang kampung

- 3) Menyusun Ranperdes APB Des, perubahan APB Des dan pertanggungjawaban pelaksanaan APB Des
- 4) Menyusun rancangan keputusan Kepala Kampung tentang APB Desa dan perubahan APB Desa
- 5) Pelaksana urusan surat menyurat kearsipan dan laporan
- 6) Pelaksanaan administrasi pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan
- 7) Melaksanakan tugas dan fungsi kepala kampung apabila kepala kampung berhalangan melaksanakan fungsi Kaur pemerintahan

c. Kaur Pemerintahan

Kaur Pemerintahan mempunyai tugas antara lain :

- 1) Pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga
- 2) Pelayanan pembuatan Surat keterangan kematian, dan akta kematian
- 3) Pencatatan perubahan kepemilikan tanah akibat dari jual beli, hibah, pemindahan hak atas tanah, wakaf, sesuai dengan keputusan tertentu
- 4) Dan peraturan yang berlaku
- 5) Tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan

d. Kaur Umum

Kaur Umum mempunyai tugas dan fungsi antara lain :

- 1) Mencatat semua surat keputusan pengangkatan perangkat kampung dan kepala dusun
- 2) Mencatat keuangan kampung yang termasuk dalam APB Desa
- 3) Mencatat seluruh kekayaan kampung, inventaris kampung, urusan rumah tangga kampung, kearsipan dan pelaporan
- 4) Administrasi tugas pembuatan berupa pungutan PBB dan penyetorannya

e. Kaur Pembangunan

Kaur pembangunan mempunyai tugas dan fungsi antara lain :

- 1) Mencatat urusan pembangunan, pelayanan kepada yang memerlukan SITU, SIUP/IMB
- 2) Mencatat pelaksanaan pembangunan yang dilaksanakan oleh swadaya masyarakat atau program pembangunan yang ada di kampung
- 3) Mengembangkan perekonomian kampung
- 4) Tugas-tugas lain yang diberikan atasan

f. Kaur Keuangan

Tugas dan fungsi bendahara kampung yakni mencatat keuangan penerimaan dan pengeluaran keuangan sesuai dengan anggaran penerimaan dan belanja kampung, dan mencatat serta melaporkan kepada Kepala Kampung bilamana menerima bantuan dari pemerintah kabupaten, provinsi dan pusat dengan menggunakan :

- a) Buku kas umum
- b) Buku kas tunai
- c) Buku pembantu perincian objek penerimaan dan pengeluaran
- d) Administrasi pajak bumi dan bangunan, penerimaan setoran dari Kepala Dusun

g. Kepala Dusun

Kepala dusun mempunyai tugas dan fungsi antara lain :

- a) Membantu tugas kepala kampung di wilayah masing-masing
- b) Sebagai penyelenggara kegiatan pemerintah dan pembangunan, pembinaan dusun dan pembangunan yang dilaksanakan secara gotong royong dan swadaya masyarakat
- c) Membina masyarakat di bidang siskamling

2. Keadaan Responden

Keadaan responden disajikan pada tabel-tabel sebagai berikut :

a. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel

4.2 berikut :

Tabel 4.2
Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki – laki	8	100
2.	Perempuan	-	0
Jumlah		8	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.2, terlihat seluruh responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Keadaan responden berdasarkan usia

Keadaan responden berdasarkan usia terlihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Keadaan responden berdasarkan usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	25 – 35	2	25
2.	36 – 45	3	37,5
3.	46 – 55	2	25
4.	> 55	1	12,5
Jumlah		8	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.3, terlihat responden dengan usia kurang dari 35 tahun sebanyak 2 orang (25 %), usia lebih dari 35 hingga 45 tahun sebanyak 3 orang (37,5 %), usia 46 hingga 55 tahun sebanyak 2 orang (25 %) dan usia lebih dari 55 tahun sebanyak 1 orang (12,5 %).

c. Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
-----	--------------------	--------	----------------

1.	Sarjana (SI)	-	0
2.	SMA	2	25
3.	SMP	2	25
4.	SD	3	3,75
5.	Tidak sekolah	1	12,5
Jumlah		8	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, terlihat, tingkat pendidikan responden paling tinggi adalah SMA yang dimiliki oleh Sekretaris kampung dan Kaur Pembangunan, tingkat pendidikan SMP dimiliki oleh 2 orang (25 %), SD sebanyak 3 orang (3,75 %) dan tidak sekolah 1 orang (12,5%)

d. Keadaan responden berdasarkan jabatan

Keadaan responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Keadaan responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Kampung	1	12,5
2.	Sekretaris kampung	1	12,5
3.	Kepala urusan (Kaur)	3	3,75
4.	BPD	3	3,75
Jumlah		8	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas, terlihat, jabatan responden, kepala kampung sebanyak 1 orang (12,5%), sekretaris kampung 1 orang (12,5 %), Kepala urusan (Kaur) sebanyak 3 orang (3,75 %) dan anggota BPD sebanyak 3 orang (3,75 %).

e. Keadaan responden berdasarkan agama

Keadaan responden berdasarkan agama disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Keadaan responden berdasarkan agama

No.	Agama	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kristen Protestan	8	100
2.	Katholik	-	0
3.	Islam	-	0
4.	Budha	-	0
5.	Hindu	-	0
Jumlah		8	100

Sumber data : olahan data primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, terlihat seluruh responden beragama Kristen Protestan.

3. Analisa Data

Analisa data adalah suatu proses atau upaya pengolahan data menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data tersebut menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk solusi suatu permasalahan, khususnya yang berhubungan dengan penelitian.

Hasil penelitian tentang pengembangan kompetensi aparat kampung Horakia Kabupaten Yalimo disajikan sebagai berikut :

a. Indikator pengetahuan

Indikator pengetahuan disajikan pada tabel-tabel sebagai berikut:

1) Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menulis

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menulis disajikan pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menulis

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	1	1
Nilai			8	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.7 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kategori kurang baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6 kategori tidak baik memiliki 1 frekuensi dengan nilai skor 1. Total nilai skor yang diperoleh adalah 21 yang termasuk dalam predikat baik.

2) Pengetahuan

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam membaca disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan responden tentang pengetahuan pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam membaca

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

Nilai	8	20
-------	---	----

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.8 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kategori kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4, kategori tidak baik memiliki 2 frekuensi dengan nilai skor 2. Total nilai skor yang diperoleh adalah 20 yang termasuk dalam predikat baik.

3) Pengetahuan

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung disajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	1	2
4.	Tidak baik	1	5	5
Nilai			8	14

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.9 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori kurang baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 2, kategori tidak baik memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 5. Total nilai skor yang diperoleh adalah 14 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

4) Pengetahuan

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menyelenggarakan pemerintahan kampung disajikan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menyelenggarakan pemerintahan kampung

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak baik	1	3	3
Nilai			8	16

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.10 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori kurang baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6, kategori tidak baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 3. Total nilai skor yang diperoleh adalah 16 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

5) Pengetahuan

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung tentang administrasi pemerintahan kampung disajikan pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung tentang administrasi pemerintahan kampung

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	1	2
4.	Tidak baik	1	4	4
Nilai			8	16

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; kategori baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kategori kurang baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 2, kategori tidak baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 4. Total nilai skor yang diperoleh adalah 16 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

b. Indikator Keterampilan

1) Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menggunakan komputer

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menggunakan komputer disajikan pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menggunakan komputer

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

2.	Baik	3	0	0
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak baik	1	4	4
Nilai			8	14

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.12 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 4; kategori baik tidak memiliki frekuensi, kategori kurang baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 6, kategori tidak baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 4. Total nilai skor yang diperoleh adalah 14 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

- 2) Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam mengurus, mengatur dan mencatat informasi dalam penataan administrasi surat masuk dan surat keluar

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam mengurus, mengatur dan mencatat informasi dalam penataan administrasi surat masuk dan surat keluar disajikan pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam mengurus, mengatur dan mencatat informasi dalam penataan administrasi surat masuk dan surat keluar

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak baik	1	4	4
Nilai			8	15

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; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4, kategori tidak baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 4. Total nilai skor yang diperoleh adalah 15 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

3) Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam administrasi pengarsipan data-data pemerintahan kampung

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam administrasi pengarsipan data-data pemerintahan kampung disajikan pada tabel 4.14 :

Tabel 4.14

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam administrasi pengarsipan data-data pemerintahan kampung

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak baik	1	4	4
Nilai			8	15

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; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4, kategori tidak baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 4 Total nilai skor yang diperoleh adalah 15 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

4) Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat disajikan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	4	12
3.	Kurang baik	2	1	2
4.	Tidak baik	1	-	0
Nilai			8	26

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.15 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 12; kategori baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 12, kategori kurang baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 2, kategori tidak baik tidak memiliki frekuensi. Total nilai skor yang diperoleh adalah 26 yang termasuk dalam predikat sangat baik.

- 5) Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam berkomunikasi menjalin hubungan dengan aparat pemerintahan kampung maupun masyarakat

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam berkomunikasi menjalin hubungan dengan aparat pemerintahan kampung maupun masyarakat disajikan pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16

Tanggapan responden tentang keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam berkomunikasi menjalin hubungan dengan aparat pemerintahan kampung maupun masyarakat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	3	9
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak baik	1	1	1
Nilai			8	22

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.16 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 9, kategori kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4, kategori tidak baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 1 Total nilai skor yang diperoleh adalah 22 yang termasuk dalam predikat baik.

c. Indikator Sikap

- 1) Sikap sikap Bapak/Ibu Aparat Kampung dengan beban atau tugas yang diberikan

Tanggapan responden tentang sikap Bapak/Ibu Aparat Kampung dengan beban atau tugas yang diberikan disajikan pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17

Tanggapan responden tentang sikap Bapak/Ibu Aparat Kampung dengan beban atau tugas yang diberikan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	3	9
3.	Kurang baik	2	1	2
4.	Tidak baik	1	2	2
Nilai			8	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.17 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 9, kategori kurang baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 2, kategori tidak baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 2. Total nilai skor yang diperoleh adalah 21 yang termasuk dalam predikat baik.

2) Respon Aparat Kampung akan arahan yang diberikan Kepala Distrik

Tanggapan responden tentang respon Aparat Kampung akan arahan yang diberikan Kepala Distrik disajikan pada tabel 4.18 :

Tabel 4.18

Tanggapan responden tentang respon Aparat Kampung akan arahan yang diberikan Kepala Distrik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	1	2
4.	Tidak baik	1	3	3
Nilai			8	19

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.18 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 6, kategori kurang baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 2, kategori tidak baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 3. Total nilai skor yang diperoleh adalah 19 yang termasuk dalam predikat baik.

3) Bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja pemerintahan kampung

Tanggapan responden tentang bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja pemerintahan kampung disajikan pada tabel 4.19 :

Tabel 4.19
Tanggapan responden tentang bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja pemerintahan kampung

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak baik	1	3	3
Nilai			8	18

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.19 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4, kategori tidak baik memiliki frekuensi 3 dengan nilai skor 3. Total nilai skor yang diperoleh adalah 18 yang termasuk dalam predikat baik.

4) Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik

Tanggapan responden tentang bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik disajikan pada tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.20
Tanggapan responden tentang bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	0	0
2.	Baik	3	1	3

3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak baik	1	5	5
Nilai			8	12

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.20 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik tidak memiliki frekuensi; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori kurang baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 4, kategori tidak baik memiliki frekuensi 5 dengan nilai skor 5. Total nilai skor yang diperoleh adalah 12 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

- 5) Kenyamanan Aparat Kampung dalam bekerja yang berkaitan dengan keamanan, rasa aman dan lingkungan kerja

Tanggapan responden tentang kenyamanan Aparat Kampung dalam bekerja yang berkaitan dengan keamanan, rasa aman dan lingkungan kerja disajikan pada tabel 4.21 berikut :

Tabel 4.21

Tanggapan responden tentang kenyamanan Aparat Kampung dalam bekerja yang berkaitan dengan keamanan, rasa aman dan lingkungan kerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	1	2
4.	Tidak baik	1	4	4
Nilai			8	17

Sumber data : diolah dari data primer, 2020

Pada tabel 4.21 terlihat, bahwa jawaban responden pada kategori sangat baik memiliki frekuensi 2 dengan nilai skor 8; kategori baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 3, kategori

kurang baik memiliki frekuensi 1 dengan nilai skor 2, kategori tidak baik memiliki frekuensi 4 dengan nilai skor 4. Total nilai skor yang diperoleh adalah 17 yang termasuk dalam predikat baik.

B. Pembahasan

Menurut Suparyadi (2015:123), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang dapat membuat orang tersebut yang mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Suparyadi (2015 :123) kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Rivai (2011: 299), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar dan dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Moeheriono (2012 :5) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Dari penyajian data secara tabulasi atau analisa data dari ke tiga indikator analisis kompetensi aparat kampung Horakia Kabupaten Yalimo maka langkah selanjutnya adalah memberikan penilaian terhadap masing-masing indikator yang dijelaskan sebagai berikut ;

1. Indikator Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki aparat Kampung Horakia dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti tahu menulis, membaca, tugas-tugasnya sebagai aparat kampung, tahu menyelenggarakan pemerintahan kampung, dan tahu administrasi pemerintahan kampung.

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu.

Seorang pegawai dikatakan berkualitas apabila mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan yang dipercayakan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus. Kemampuan untuk melaksanakan tugas itu tentu dibekali dengan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu dengan mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuan.

Penilaian terhadap indikator pengetahuan disajikan pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22

Perolehan rata-rata skor indikator pengetahuan

No.	Pernyataan	Skor	Predikat
1	Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menulis	21	Baik
2	Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam membaca	20	Baik
3	Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung	14	Kurang baik
4	Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menyelenggarakan pemerintahan kampung	16	Kurang baik
5	Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung tentang administrasi pemerintahan kampung	16	Kurang baik

Jumlah	87	
Rata-rata	17,4	Baik

Sumber data : data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa pernyataan tentang Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menulis mendapatkan nilai skor 21 yang termasuk dalam predikat baik.

Pernyataan aparat tentang Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam membaca mendapatkan nilai skor 20 yang termasuk dalam predikat baik.

Pernyataan aparat tentang Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung mendapatkan nilai skor 14 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Pernyataan aparat tentang Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menyelenggarakan pemerintahan kampung mendapatkan nilai skor 16 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Pernyataan aparat tentang Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung tentang administrasi pemerintahan kampung mendapatkan nilai skor 16 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Hasil di atas menunjukkan bahwa pengetahuan aparat Kampung Horakia baik, hanya dari sub indikator Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung memperoleh skor terendah yaitu 14.

Jadi perolehan skor indikator pengetahuan 17,4 yang berada pada predikat baik.

2. Indikator Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan aparat Kampung Horakia untuk mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu yang dapat dilihat dari keterampilan teknik, keterampilan administrative dan keterampilan hubungan manusia.

Siagian (2003:47) mengemukakan bahwa keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

Keterampilan diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisiensi. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan juga merupakan perilaku yang terkait dengan tugas yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan dengan latihan dan bantuan orang lain.

Penilaian terhadap indikator keterampilan disajikan pada tabel 4.23 sebagai berikut :

Tabel 4.23

Perolehan rata-rata skor indikator keterampilan

No.	Pernyataan	Skor	Predikat
1	Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menggunakan komputer	14	Kurang baik
2	Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam mengurus, mengatur dan mencatat informasi dalam penataan administrasi surat masuk dan surat keluar	15	Kurang baik
3	Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam administrasi pengarsipan data-data pemerintahan kampung	15	Kurang baik
4	Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat	26	Sangat baik

5	Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam berkomunikasi menjalin hubungan dengan aparat pemerintahan kampung maupun masyarakat	22	Baik
Jumlah		92	
Rata-rata		18,4	Baik

Sumber data : data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.23 dapat dijelaskan bahwa pernyataan tentang Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menggunakan komputer mendapatkan nilai skor 14 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Pernyataan aparat tentang Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam mengurus, mengatur dan mencatat informasi dalam penataan administrasi surat masuk dan surat keluar mendapatkan nilai skor 15 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Pernyataan aparat tentang Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam administrasi pengarsipan data-data pemerintahan kampung mendapatkan nilai skor 15 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Pernyataan aparat tentang Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat mendapatkan nilai skor 26 yang termasuk dalam predikat sangat baik.

Pernyataan aparat tentang Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam berkomunikasi menjalin hubungan dengan aparat pemerintahan kampung maupun masyarakat mendapatkan nilai skor 22 yang termasuk dalam predikat sangat baik.

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan keterampilan aparat kampung Horakia baik, namun terdapat indikator dengan nilai skor terendah yaitu Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam

menggunakan komputer yang memperoleh nilai skor 14. Ini menunjukkan aparat kampung Horakia kurang baik dalam hal komputer.

Jadi perolehan skor indikator keterampilan 18,4 yang berada pada predikat baik.

3. Indikator Sikap

Sikap adalah tingkah laku dan nilai-nilai yang dimiliki oleh aparat Kampung Horakia meliputi sikapnya untuk menerima pekerjaan yang diberikan dengan senang hati, merespon setiap arahan yang diberikan, menghargai sesama aparat lain, dan bertanggung terhadap pekerjaannya.

Menurut Gordon (Sutrisno, 2010:28) mendefinisikan konsep diri/sikap merupakan perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Sikap adalah manifestasi dari kepribadian ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, melalui sikap kita mengalami proses kesadaran yang menentukan tindakan nyata dan tindakan yang mungkin dilakukan individu dalam kehidupan sosialnya. Sikap merupakan faktor penentu perilaku, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Menurut Notoadmojo (2007:39) sikap terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu : menerima, merespon, menghargai, bertanggung jawab.

Penilaian terhadap indikator sikap disajikan pada tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Perolehan rata-rata skor indikator sikap

No.	Pernyataan	Skor	Predikat
1	Sikap Bapak/Ibu Aparat Kampung dengan beban atau tugas yang diberikan	21	Baik

2	Respon Aparat Kampung akan arahan yang diberikan Kepala Distrik	19	Baik
3	Bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja pemerintahan kampung	18	Baik
4	Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik	12	Kurang baik
5	Kenyamanan Aparat Kampung dalam bekerja yang berkaitan dengan keamanan, rasa aman dan lingkungan kerja	17	Baik
Jumlah		87	
Rata-rata		17,4	Baik

Sumber data : data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.24 dapat dijelaskan bahwa pernyataan tentang Sikap Bapak/Ibu Aparat Kampung dengan beban atau tugas yang diberikan mendapatkan nilai skor 21 yang termasuk dalam predikat baik.

Pernyataan aparat tentang Respon Aparat Kampung akan arahan yang diberikan Kepala Distrik mendapatkan nilai skor 19 yang termasuk dalam predikat baik.

Pernyataan aparat tentang Bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja pemerintahan kampung mendapatkan nilai skor 18 yang termasuk dalam predikat baik.

Pernyataan aparat tentang Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik mendapatkan nilai skor 12 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Pernyataan aparat tentang Kenyamanan Aparat Kampung dalam bekerja yang berkaitan dengan keamanan, rasa aman dan lingkungan kerja mendapatkan nilai skor 17 yang termasuk dalam predikat baik.

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa sikap aparat Kampung Horakia baik, namun terdapat sub indikator dengan nilai terendah yaitu Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik yang memperoleh skor 12 (kurang baik)

Jadi perolehan skor indikator sikap diperoleh 17,4 yang berada pada predikat baik.

4. Hasil rata-rata variabel kompetensi aparat Kampung Horakia

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diperoleh hasil rata-rata variabel kompetensi aparat kampung Horakia disajikan pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.25
Hasil Rata-rata variabel kompetensi

No.	Indikator	Skor	Predikat
1.	Pengetahuan	17,4	Baik
2.	Keterampilan	18,4	Baik
3.	Sikap	17,4	Baik
Jumlah		53,2	
Rata-rata		17,73	Baik

Sumber data : hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.25 di atas, menunjukkan hasil rata-rata kompetensi Aparat Kampung Horakia diperoleh skor 17,73 yang berada pada predikat baik, yang menunjukkan bahwa kompetensi aparat Kampung Horakia baik. Hasil ini diperoleh dari indikator pengetahuan dengan skor 17,4; indikator keterampilan dengan skor 18,4 dan indikator sikap dengan skor 17,4.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.25 di atas menunjukkan skor terendah berasal dari indikator pengetahuan dengan skor 17,4 yang berada pada predikat baik, namun mempunyai skor terendah berasal

dari dari sub indikator yaitu pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung yang memperoleh skor 14 (kurang baik).

Indikator yang terendah juga berasal dari indikator sikap dengan nilai skor 17,4 dengan predikat baik, namun mempunyai sub indikator terendah yang berasal dari Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik dengan nilai skor 12 (kurang baik) ini menunjukkan kurangnya pengawasan dan perhatian dari Kepala Distrik terhadap Kampung Horakia.

Berdasarkan hasil pada penelitian di atas menunjukkan bahwa kompetensi aparat Kampung Horakia baik, dengan rata-rata perolehan skor 17,73 yang berada pada predikat baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian awal peneliti yang menemukan bahwa kompetensi aparat kampung kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian milik Sari Nugraha dengan judul Pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan profesionalisme kerja pada Kantor Camat Puuwatu Kota Kendari dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai adalah cukup baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan kompetensi Aparat Kampung Horakia diperoleh skor 17,8 yang berada pada predikat baik, yang menunjukkan bahwa kompetensi aparat Kampung Horakia baik. Hasil ini diperoleh dari indikator pengetahuan dengan skor 17,4; indikator keterampilan dengan skor 18,6 dan indikator sikap dengan skor 17,4.

Skor terendah berasal dari indikator pengetahuan yang terdiri dari satu (1) sub indikator terendah yaitu pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung yang memperoleh skor 14 (kurang baik).

Dan dari indikator sikap yang terdiri dari Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik dengan nilai skor 12 (kurang baik)

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya ada pemberian pelatihan kepada aparat kampung tentang kejelasan tugas-tugas dari masing-masing aparat kampung
2. Hendaknya ada pengawasan dan perhatian dari Kepala Distrik kepada aparat di Kampung Horakia
3. Hendaknya ada pemberian peningkatan keterampilan aparat kampung dalam menggunakan komputer

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Hutapea, Paarulian dan Thoha, Nurianna, 2008, *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, dan Penerapan HR dan Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka utama, Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara , Jakarta
- Namira Mardin Amin, 2015, *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*, diakses pada tanggal 18 Mei 201
- Rasman, *Kompetensi aparatur Desa di Wilayah Kecamatan Budong-Budong Kabupaten Mamuju Tengah*, diakses pada tanggal 18 Mei 2019
- Sari Nugraha, 2017, *Pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan profesionalisme kerja pada Kantor Camat Puuwatu Kota Kendari*, diakses pada tanggal 18 Mei 2019
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rafika Aditama, Bandung
- Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 10, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Ulber, 2011, *Asas-Asas Manajemen*, PT. Refika Aditama, Jakarta
- Spencer, Lyle, 2008, *Competence at Works: Models for Superior Performance*, Terjemahan
- Sudarmanto, 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta

Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta

Thoha, Miftah, 2008, *Kompetensi Guru*, PT. Karya, Semarang

Veithzal, Rivai 2006, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

-----, 2011, *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta

Wibowo, SEM, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta

Wiradi, Gunawan, 2001, *Pusat Analisa Sosial*, Academis.edu

B. Dokumen

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 69 Ayat (1) tentang Kompetensi

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 84 Tahun 2015 tentang pemerintah desa

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Aparatur Desa

Lampiran

KUISIONER

I. Petunjuk Pengisian

- a. Tulislah identitas pada bagian yang telah disediakan di bawah ini
- b. Berilah tanda silang (x) atau centang (√) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai
- c. Jawablah semua daftar pertanyaan di bawah ini

II. Identitas Responden

No. responden :.....

Jenis kelamin :.....

Usia :.....

Tingkat Pendidikan :.....

Jabatan :.....

Agama :.....

KUISIONER PENELITIAN

A. Pengetahuan

1. Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menulis
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. kurang baik
 - d. Tidak baik
2. Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam membaca
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

3. Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung akan tugas-tugasnya sebagai Aparat Kampung
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
4. Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menyelenggarakan pemerintahan kampung
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
5. Pengetahuan Bapak/Ibu Aparat Kampung tentang administrasi pemerintahan kampung
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

B. Keterampilan

1. Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menggunakan komputer
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
2. Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam mengurus, mengatur dan mencatat informasi dalam penataan administrasi surat masuk dan surat keluar
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik

- d. Tidak baik
- 3. Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam administrasi pengarsipan data-data pemerintahan kampung
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
- 4. Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
- 5. Keterampilan Bapak/Ibu Aparat Kampung dalam berkomunikasi menjalin hubungan dengan aparat pemerintahan kampung maupun masyarakat
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

C. Sikap

- 1. Sikap Bapak/Ibu Aparat Kampung dengan beban atau tugas yang diberikan
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
- 2. Respon Aparat Kampung akan arahan yang diberikan Kepala Distrik
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik

- d. Tidak baik
3. Bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja pemerintahan kampung
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 4. Bagaimana dengan pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh Kepala Distrik
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 5. Kenyamanan Aparat Kampung dalam bekerja yang berkaitan dengan keamanan, rasa aman dan lingkungan kerja
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

No.	Daftar Pernyataan	Kategori Jawaban			
		SB	B	KB	TB
a. Pengetahuan					
1.	Pengetahuan Aparat kampung dalam membaca				
2.	Pengetahuan Aparat kampung dalam menulis				
3.	Pengetahuan Aparat kampung akan tugas-tugasnya sebagai aparat kampung				
4.	Pengetahuan Aparat kampung dalam menyelenggarakan pemerintahan kampung				
5.	Pengetahuan Aparat kampung tentang administrasi pemerintahan kampung				
b. Ketrampilan					

1.	Keterampilan Aparat kampung dalam menggunakan komputer				
2.	Keterampilan Aparat kampung dalam membuat surat				
3.	Keterampilan Aparat kampung dalam administrasi kampung				
4.	Keterampilan Aparat kampung dalam menjalin hubungan dengan semua aparat, dan masyarakat				
5.	Keterampilan Aparat kampung dalam mencatat informasi-informasi tentang keadaan kampung				
c. Sikap					
1.	Penerimaan Aparat kampung akan pekerjaan yang diberikan				
2.	Respon Aparat kampung akan arahan yang diberikan				
3.	Aparat kampung menghargai sesama aparat kampung				
4.	Tanggung jawab Aparat kampung akan pekerjaan yang dibebankan				
5.	Kenyamanan Aparat kampung dalam bekerja				

Terima kasih atas partisipasinya

Lampiran : tabulasi data

Kompetensi Aparat Kampung

No.resp	Indikator pengetahuan																			
	1				2				3				4				5			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1	√				√				√				√				√			
2	√				√					√				√				√		
3		√				√					√				√			√		
4		√				√						√			√				√	
5			√				√					√			√					√
6			√				√					√				√				√
7			√					√				√				√				√
8				√				√				√				√				√
Jml	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	5	1	1	3	3	1	2	1	4

No.resp	Indikator keterampilan																			
	1				2				3				4				5			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1	√				√				√				√				√			
2			√			√				√			√				√			
3			√				√				√		√					√		
4			√				√				√			√				√		
5				√				√				√		√				√		
6				√				√				√		√					√	
7				√				√				√		√					√	
8				√				√				√			√					√
Jml	1	0	3	4	1	1	2	4	1	1	2	4	3	4	1	0	2	3	2	1

No.resp	Indikator sikap																			
	1				2				3				4				5			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
1	√				√				√					√			√			
2	√				√				√						√		√			
3		√				√				√					√			√		
4		√				√					√					√			√	
5		√					√				√					√				√
6			√					√				√				√				√
7				√				√				√				√				√
8				√				√				√				√				√
Jml	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	0	1	2	5	2	1	1	4

BIODATA



Sarlina Kepno, dilahirkan di Kampung Horakia pada tanggal 15 Mei tahun 1996. Merupakan anak dari pasangan Bapak Yenias Kepno dan Ibu Sarfat Walela. Merupakan anak tunggal. Beragama Kristen Protestan.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Inpres Namunikan pada tahun 2008, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri Landikma pada tahun 2012, dan pendidikan menengah atas di SMA Santho Thomas Wamena pada tahun 2015. Kemudian pada tahun tersebut terdaftar sebagai Mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah berubah nama menjadi Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.