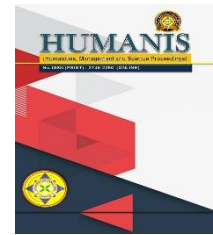


Vol. 5 • No. 2 • Juni 2025

Page (Hal.) : 173 – 187

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2025

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN CIPUTAT, KECAMATAN CIPUTAT, KOTA TANGERANG SELATAN

Andi Pangeran Sitompul¹⁾; Muhamad Junaedi²⁾; Tri Maulana³⁾;

Fajar Rianto⁴⁾

E-mail : a) andipangeransitompul78@gmail.com b) mjnedi7@gmail.com

c) tri95maulana@gmail.com d) fajar.rto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Ciputat Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juni tahun 2025 dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi pegawai pada Kelurahan Ciputat dilihat dari aspek motivasi, aspek karakter pribadi, aspek sikap, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan deskriptif kualitatif dengan total responden sebanyak 18 orang. Hasil dari penelitian ini ..

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Kelurahan

PENDAHULUAN

Pada saat ini kita sudah memasuki suatu era di mana pengembangan kompetensi menjadi salah satu isu penting dan krusial dalam upaya menyelaraskan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tantangan lingkungan strategisnya. Begitu pula dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak birokrasi pemerintahan, tentu dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi ASN sangat dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan lingkungan strategis, seperti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pelayanan kepada masyarakat.

ASN mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang kedudukan, hak, kewajiban, dan tanggung jawab ASN, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) disebutkan bahwa ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan, pelayanan publik dan perekat pemersatu bangsa.

Menurut Sutrisno (2014:204) bahwa peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Pengembangan kompetensi pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk bisa maju di kemudian hari, di mana kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan.

Pengembangan kompetensi pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang di syaratkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Dalam tahap pengembangan pegawai terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan SDM itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi, dalam Tujuan Penetapan Standar Kompetensi disebutkan mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki individu dibandingkan dengan Standar Kompetensi yang dipersyaratkan dalam rangka pembinaan dan mewujudkan kesesuaian antara tugas dan jabatan dengan kompetensi jabatan sehingga terciptanya pejabat yang profesional.

Dalam konteks pemerintahan, tentu keberadaan ASN bukan hanya berada di instansi pemerintahan pusat, namun juga berada di instansi pemerintah daerah yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Sama halnya dengan Pemerintah Kota Tangerang Selatan yang merupakan daerah yang memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung berbagai kebijakan dari pemerintahan pusat. Pemerintah Kota Tangerang Selatan juga tentu memiliki struktur dan perangkat pemerintahan dari level atas sampai dengan level bawah seperti Kelurahan. Berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Kecamatan Ciputat, maka wilayah Kecamatan Ciputat terdiri dari 7 (Tujuh) Kelurahan, yaitu Kelurahan Sawah Baru, Kelurahan Serua, Kelurahan Ciputat, Kelurahan Sawah, Kelurahan Serua Indah, Kelurahan Jombang, dan Kelurahan Cipayang.

Kelurahan Ciputat beralamat di Jalan KH Dewantoro RT.001 RW.006 Kelurahan Ciputat Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tangerang Selatan, Kelurahan Ciputat memiliki luas wilayah sekitar 11,33 km² dan dihuni oleh 13.754 jiwa pada tahun 2023. Kelurahan ini terdiri dari 15 Rukun Warga (RW) dan 55 Rukun Tetangga (RT), dengan jumlah Kepala Keluarga (KK) sebanyak 4.718.

Faktor kompetensi pegawai juga sering menjadi permasalahan dalam kaitannya dengan produktivitas dan kinerja Kelurahan itu sendiri juga berdampak terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini diuraikan dengan jelas dalam tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai pada Kelurahan Ciputat

No	JABATAN	JUMLAH
1	Lurah	1 Orang
2	Sekretaris Kelurahan	1 Orang
3	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban	1 Orang
4	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan	1 Orang
5	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial	1 Orang
6	Staf Kelurahan	
	- Pelaksana	13 Orang
	- Satpam	2 Orang
	- Pramubakti	2 Orang

	TOTAL	22 Orang
--	-------	-------------

Sumber: Data Kepegawaian Kelurahan Ciputat, Juni 2025

Berdasarkan data diatas, secara kuantitas terdapat 22 orang pegawai, terdiri dari 5 pejabat struktural dan 17 orang staf yang terdiri dari 13 orang pelaksana yang mendukung kerja Sekretaris Kelurahan dan Kepala Seksi Kelurahan, 2 orang Satpam dan 2 orang Pramubakti.

Selain itu dari aspek kualitas pengetahuan pegawai belum memadai secara keseluruhan, karena dari total pegawai yang ada, masih ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan bukan sarjana. Berikut data Pendidikan Formal Pegawai di Kelurahan Ciputat.

Tabel 2. Data Pendidikan Pegawai

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH ORANG	PERSENTASE (%)
1	SMP	1 Orang	4,55
2	SMA	13 Orang	59,09
3	S1	7 Orang	31,82
4	S2	1 Orang	4,55
	TOTAL	22 Orang	100%

Sumber: Hasil Survey Juni 2025

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa masih ada 63,64% pegawai yang belum mengenyam bangku kuliah, bahwa pegawai terbanyak yaitu pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 59,09%.

KAJIAN LITERATUR

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mulai berkembang dari adanya ilmu atau teori tentang manajemen dimana para ahli-ahli manajemen secara umum membagi fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Berdasarkan perkembangan fungsi-fungsi pokok manajemen tersebut, maka timbullah teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang memfokuskan pembahasan tentang SDM dalam organisasi serta eksistensinya dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen pimpinan dan konsistensi dalam penerapan kebijakan sistem merit menjadi faktor determinan (Suryanto & Darto, 2020).

Berikut ini dikemukakan beberapa teori MSDM diantaranya menurut Hasibuan (2002:3) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Sanyoto (2000: 110-112) mendefinisikan bahwa MSDM dimaksudkan untuk membina SDM, sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi. Dalam mengatur SDM tersebut hendaknya selalu menerapkan dasar yang merujuk kepada tercapainya tujuan organisasi dan mengacu pada terpenuhinya kepuasan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Selain itu, Hasibuan (2002:10) juga menegaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Definisi tentang MSDM juga disampaikan oleh Mangkunegara (2013:2) sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sedarmayanti (2001:7) lebih lanjut menyatakan bahwa ada 4 (empat) tujuan dari MSDM yaitu:

a) Tujuan Masyarakat

Suatu organisasi diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b) Tujuan Organisasi

MSDM adalah suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian MSDM atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

c) Tujuan Fungsi

Setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

d) Tujuan Personal

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM dapat dikatakan sebagai suatu ilmu atau teori yang mempelajari tentang bagaimana mengelola individu-individu yang ada dan bekerja dalam suatu organisasi.

Kompetensi

Peningkatan kompetensi dari setiap individu merupakan bagian dari upaya MSDM. Kompetensi menjadi bagian dari MSDM dimana setiap individu dituntut untuk selalu mengembangkannya. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai kompetensi:

a) Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 juga menguraikan bahwa kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.

b) Selain itu (Sutrisno, 2014:204) juga menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi antara lain :

- 1) Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif;
- 2) Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu;
- 3) Kemampuan, yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya;
- 4) Nilai, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, seperti kejujuran, keterbukaan, demokratis, dll.
- 5) Sikap, yaitu perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar;
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

c) Selanjutnya Sutrisno (2014:208) mengutarakan ada beberapa manfaat menggunakan kompetensi, antara lain:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM;
- 2) Alat seleksi karyawan.
Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang baik;
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasi secara vertikal maupun horizontal.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan;

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan setiap individu yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi, sifat/karakter, dan sikap yang harus dimiliki, dan diaktualisasikan oleh seorang individu pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya dalam suatu organisasi.

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Irawan, dkk., (2003) pengembangan SDM merupakan suatu proses merekayasa perilaku pegawai sedemikian rupa sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan demikian kata kunci dari pengembangan pegawai adalah rekayasa perilaku dari pegawai. Rekayasa perilaku mengandung arti bahwa perilaku dapat diperbaiki dari suatu keadaan ke keadaan yang lebih baik. Penerapan sistem teknologi informasi diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memfasilitasi kegiatan tersebut karena sistem ini dapat memberikan dukungan pengambilan keputusan dan berkontribusi terhadap keberhasilan usaha di bidang seperti bisnis, ekonomi, politik sosial, dan pendidikan (Rahayu et al., 2023).

Usaha untuk meningkatkan kapasitas SDM memerlukan perencanaan agar dapat memberi manfaat kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya atau efisiensi. Meningkatkan SDM dengan pendekatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan di suatu perusahaan atau lembaga adalah dengan perencanaan program pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, evaluasi program pelatihan dan desain pengembangan pelatihan.

Sesuai dengan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, pengembangan SDM/pegawai tersebut harus memerhatikan 3 (tiga) hal yaitu:

- a) Harus dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai;
- b) Sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan;
- c) Pelaksanaannya melalui pendidikan dan latihan.

Konsep Kunci

Berdasarkan uraian dan penjelasan berbagai teori di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi konsep kunci adalah pengembangan kompetensi pegawai pada Kelurahan Ciputat dilihat dari aspek motivasi, sifat, sikap, pengetahuan, keterampilan. Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi lingkup penelitian ini pada kelima aspek atau karakteristik kompetensi yang dijadikan konsep kunci yang diambil dari teori *Spencer and Spencer* (dalam Sutrisno, 2014:206) yaitu:

1. *motivasi*, yaitu suatu situasi atau kondisi dimana seseorang secara konsisten berfikir dan secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan tanggapan untuk memperbaiki dirinya.
2. *Sifat/karakter*, yaitu watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, kontrol diri, stress atau ketabahan dan sebagainya.

3. *Sikap*, Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Pengetahuan* merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. *Keterampilan* yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2005:1) metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu fenomena atau gejala. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Berusaha mendeskripsikan fakta-fakta tersebut pada tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap dalam aspek yang diselidiki keadaan atau isinya.

Dalam penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Dengan demikian data kualitatif diperoleh atau dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer melalui wawancara, kuisioner dan data sekunder yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi tertulis dan sebagainya. Dengan memperhatikan definisi penelitian deskriptif tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya penelitian deskriptif tidak memerlukan hipotesis, namun lebih menekankan pada sisi pengamatan langsung secara partisipatif dari peneliti, sehingga dapat mengungkapkan fenomena yang terjadi serta hal-hal yang melatarbelakangi permasalahan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2005:5) bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai *instrument manusia* dan dilakukan dengan teknik pengumpulan data yang menekankan pada observasi partisipan dan wawancara mendalam karena dinilai atau dianggap memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi pegawai di Kantor Kelurahan Ciputat. Adapun informan yang ditentukan dalam penelitian adalah sebanyak 22 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dalam menjawab permasalahan tentang bagaimana kompetensi pegawai di Kelurahan Ciputat, maka peneliti akan mendeskripsikan atau menggambarkan hasil penelitian ini sehingga memudahkan dalam membaca dan memahami data yang telah diperoleh peneliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk memudahkan dalam memahami data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menyajikan dalam bentuk hasil wawancara dan kuisioner dengan *informan kunci*.

Tabel 3. Daftar Umur Responden

No	Batasan Umur	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	20 - 30 Tahun	2 Orang	9,09
2	31 - 40 Tahun	9 Orang	40,91
3	41 - 50 Tahun	7 Orang	31,82
4	51 - 60 Tahun	2 Orang	9,09
5	61 Tahun keatas	2 Orang	9,09
Total		22 Orang	100

Sumber: diolah peneliti, Juni 2025

Dari data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa umur responden yang paling banyak adalah pada umur 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 40,91% dan umur responden yang paling sedikit adalah pada umur 20-30 Tahun, 51-60 Tahun, 61 Tahun keatas sebanyak masing-masing 2 orang atau 9,09%.

Tabel 4. Daftar Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	0 - 2 Tahun	3 Orang	13,64
2	3 - 5 Tahun	3 Orang	13,64
3	6 - 10 Tahun	6 Orang	27,27
4	11 - 20 Tahun	9 Orang	40,91
5	Diatas 21 Tahun	1 Orang	4,55
Total		22 Orang	100

Sumber: diolah peneliti, November 2024

Dari data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai yang bekerja paling banyak adalah pada umur 11-20 tahun sebanyak 9 orang atau 40,91%, sedangkan pegawai yang bekerja paling sedikit adalah pekerja yang bekerja pada umur diatas 21 tahun sebanyak 1 orang atau sebanyak 4,55%.

1. Faktor motivasi

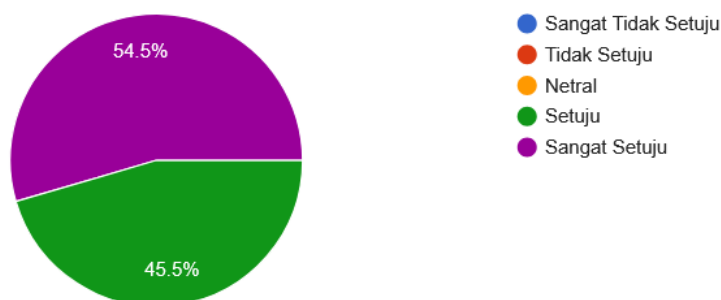
1. Saya termotivasi untuk mencapai target dan hasil yang terbaik

22 responses



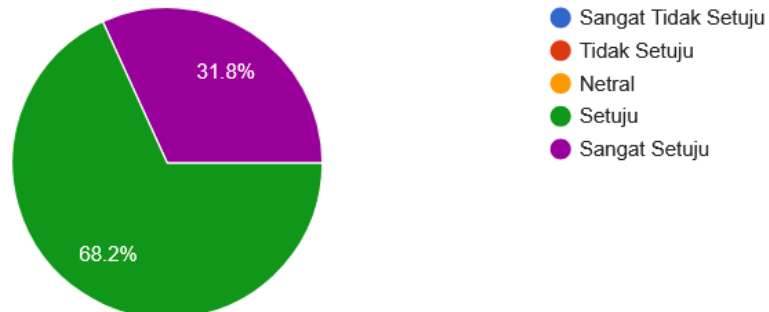
2. Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

22 responses



3. Saya tetap fokus dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan

22 responses



Analisis Peneliti

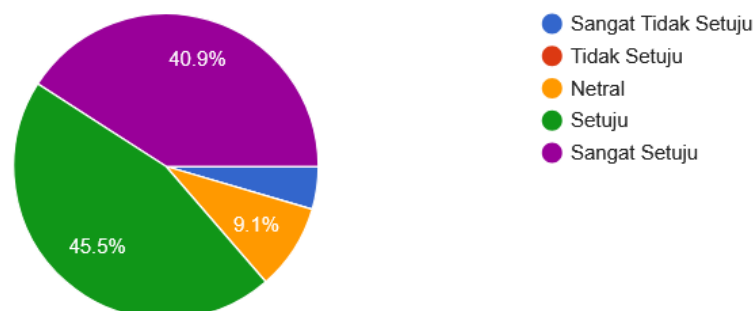
Berdasarkan hasil kuisioner peneliti bahwa pada pernyataan nomor 1 yaitu responden termotivasi untuk mencapai target dan hasil yang terbaik menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden setuju dan 50% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 2 yaitu responden selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 45,5% responden setuju dan 54,5% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 3 yaitu responden fokus dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan menunjukkan bahwa sebanyak 68,2% responden setuju dan 31,8% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut.

Berdasarkan data diatas dapat ditarik rata-rata yang menjawab adalah 54,57% responden setuju, 45,43% responden sangat setuju bahwa faktor motivasi dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

2. Faktor Sifat/Karakter

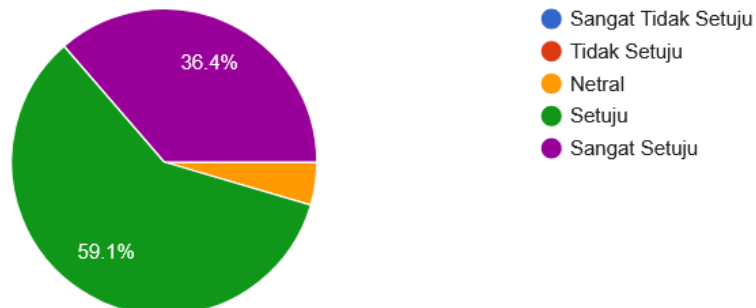
4. Saya dapat dipercaya oleh rekan kerja dan atasan

22 responses



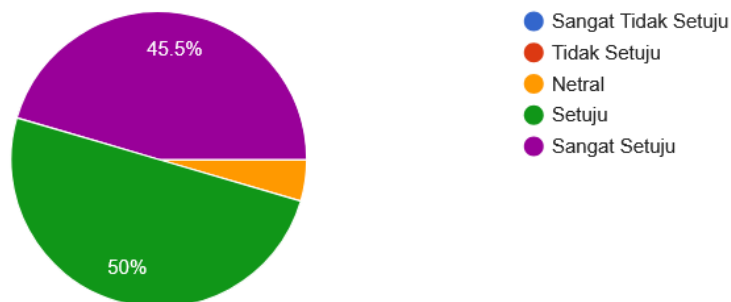
5. Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja

22 responses



6. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya

22 responses



Analisis Peneliti

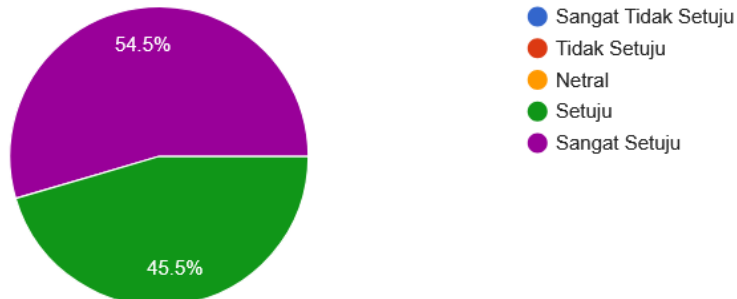
Berdasarkan hasil kuisioner peneliti bahwa pada pernyataan nomor 1 yaitu responden dapat dipercaya oleh rekan kerja dan atasan menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden sangat tidak setuju, 9,1% responden netral, 45,5% responden setuju, 40,9% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 2 yaitu responden mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden netral, 59,1% responden setuju dan 36,4% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 3 yaitu responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden netral, 50% responden setuju dan 45,5% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut.

Berdasarkan data diatas dapat ditarik rata-rata yang menjawab adalah 1,5% responden sangat tidak setuju, 6,03% responden netral, 51,53% responden setuju, 40,93% responden sangat setuju bahwa faktor sifat/karakter pribadi dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

3. Faktor Sikap

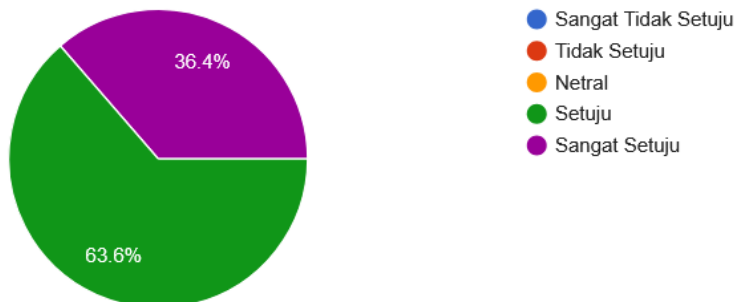
7. Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja

22 responses



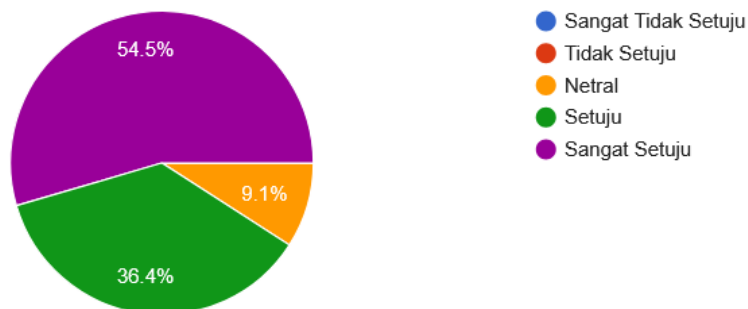
8. Saya menghargai perbedaan pendapat di lingkungan kerja

22 responses



9. Saya disiplin dalam mematuhi aturan dan prosedur organisasi

22 responses



Analisis Peneliti

Berdasarkan hasil kuisisioner peneliti bahwa pada pernyataan nomor 1 yaitu responden selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 45,5% responden setuju, 54,5% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 2 yaitu responden menghargai pendapat di lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 63,6% responden setuju, 36,4% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 3 yaitu responden disiplin dalam mematuhi aturan dan prosedur organisasi menunjukkan bahwa sebanyak 9,1% responden netral, 36,4% responden setuju dan 54,5% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut.

Berdasarkan data diatas dapat ditarik rata-rata yang menjawab adalah 3,03% responden netral, 48,5% responden setuju, 48,47% responden sangat setuju bahwa faktor sikap dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

4. Faktor Pengetahuan

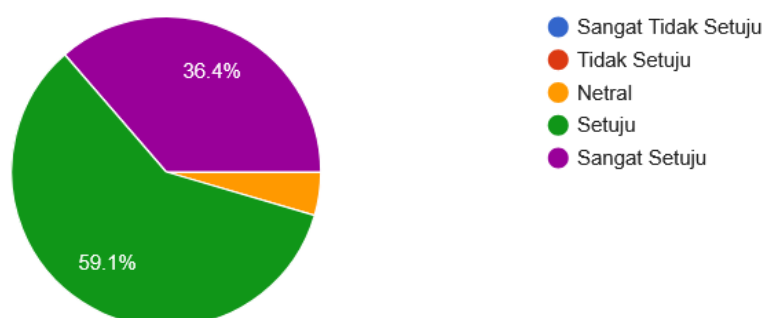
10. Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya

22 responses



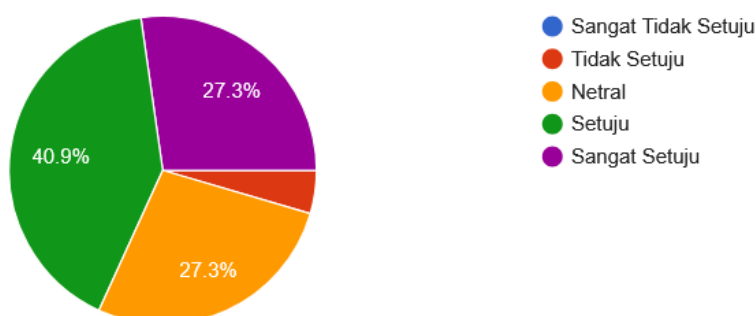
11. Saya terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan

22 responses



12. Saya mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan secara aktif

22 responses



Analisis Peneliti

Berdasarkan hasil kuisisioner peneliti bahwa pada pernyataan nomor 1 yaitu responden memahami dengan baik tugas dan tanggung jawabnya menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden setuju, 50% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 2 yaitu responden terus memperbaharui pengetahuan terkait pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden netral, 59,1% responden setuju, 36,4% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 3 yaitu responden mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan secara aktif menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden tidak setuju, 27,3% responden netral, 40,9% responden setuju dan 27,3% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut.

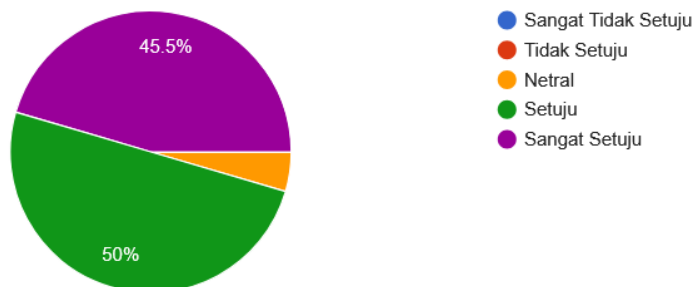
Berdasarkan data diatas dapat ditarik rata-rata yang menjawab adalah 4,5% responden tidak setuju, 10,6% responden netral, 50% responden setuju, 37,9% responden sangat setuju bahwa

faktor pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

5. Faktor Keterampilan

13. Saya mampu menggunakan alat atau teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan baik

22 responses



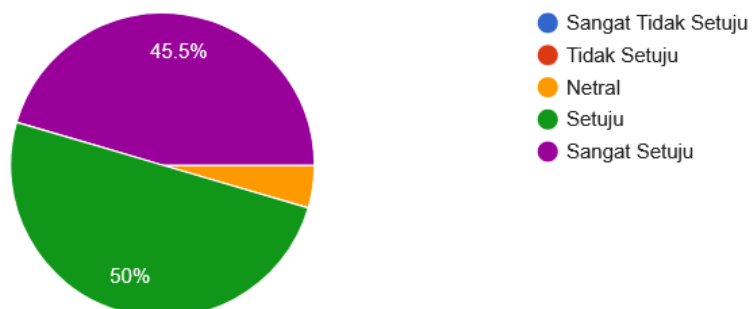
14. Saya dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu

22 responses



15. Saya mampu bekerja sama secara efektif dalam tim

22 responses



Analisis Peneliti

Berdasarkan hasil kuisioner peneliti bahwa pada pernyataan nomor 1 yaitu responden mampu menggunakan alat atau teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan baik menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden netral, 50% responden setuju, 45,5% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 2 yaitu responden dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu menunjukkan bahwa sebanyak 59,1% responden setuju, 40,9% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan pada pernyataan nomor 3 yaitu responden mampu bekerja sama secara efektif dalam tim menunjukkan bahwa sebanyak 4,5% responden netral, 50% responden setuju dan 45,5% responden sangat setuju atas pernyataan tersebut.

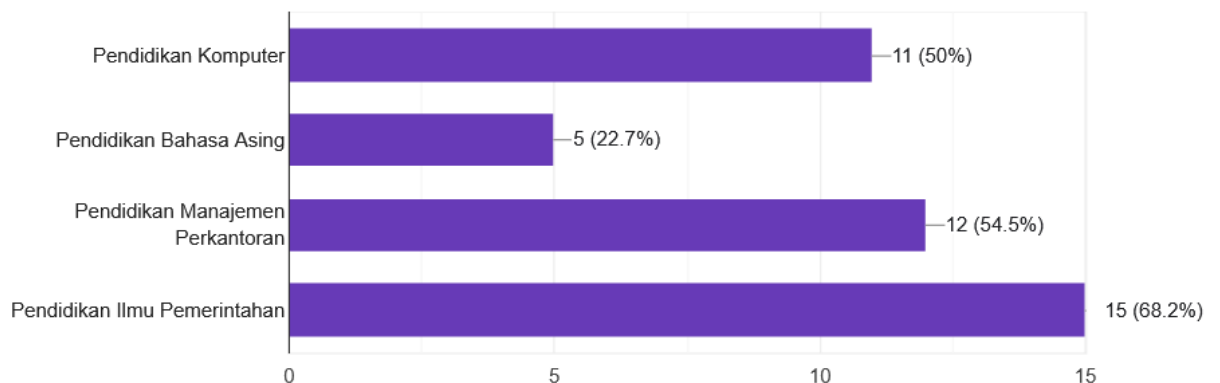
Berdasarkan data diatas dapat ditarik rata-rata yang menjawab adalah 3% responden netral, 53,3% responden setuju, 43,97% responden sangat setuju bahwa faktor keterampilan dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

Dibawah ini adalah kuesioner terkait pendidikan dan pelatihan yang perlu dilakukan oleh organisasi agar kompetensi pegawai bisa meningkat, yaitu :

Pilihlah pendidikan apa yang anda butuhkan untuk mendukung pekerjaan anda
(Pilihan boleh lebih dari satu)

[Copy chart](#)

22 responses

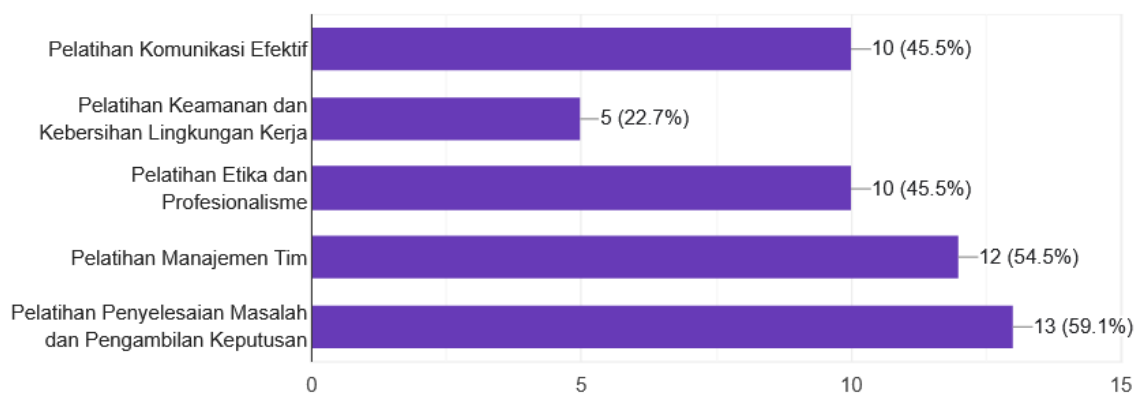


Berdasarkan data diatas bahwa 11 orang pegawai membutuhkan pendidikan komputer, 5 orang pegawai membutuhkan pendidikan bahasa asing, 12 orang pegawai membutuhkan pendidikan manajemen perkantoran, 15 orang pegawai membutuhkan pendidikan ilmu pemerintah.

Pilihlah pelatihan apa yang anda butuhkan untuk mendukung pekerjaan anda
(Pilihan boleh lebih dari satu)

[Copy chart](#)

22 responses



Berdasarkan data diatas bahwa 10 orang pegawai membutuhkan pelatihan komunikasi efektif, 5 orang pegawai membutuhkan pelatihan keamanan dan kebersihan lingkungan kerja, 10 orang pegawai membutuhkan pelatihan etika dan profesionalisme, 12 orang pegawai membutuhkan pelatihan manajemen tim, 13 orang pegawai membutuhkan pelatihan penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis kompetensi pegawai di Kelurahan Ciputat sebagai berikut :

1. Faktor Motivasi

Bahwa hasil kuisioner peneliti terkait pernyataan responden termotivasi untuk mencapai target dan hasil yang terbaik, responden selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, responden fokus dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan menunjukkan 54,57% responden setuju bahwa faktor motivasi dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

2. Faktor Sifat/Karakter Pribadi

Bahwa hasil kuisioner peneliti terkait pernyataan responden dapat dipercaya oleh rekan kerja dan atasan, responden mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja, responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan menunjukkan 51,3% responden setuju bahwa faktor sifat/karakter pribadi dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

3. Faktor Sikap

Bahwa hasil kuisioner peneliti terkait pernyataan responden selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, responden menghargai perbedaan pendapat di lingkungan kerja, responden disiplin dalam mematuhi aturan dan prosedur organisasi menunjukkan 48,5% responden setuju bahwa faktor sikap dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

4. Faktor Pengetahuan

Bahwa hasil kuisioner peneliti terkait pernyataan responden memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, responden terus memperbaharui pengetahuan terkait pekerjaan, responden mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan secara aktif menunjukkan 50% responden setuju bahwa faktor pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

5. Faktor Keterampilan

Bahwa hasil kuisioner peneliti terkait pernyataan responden mampu menggunakan alat atau teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan baik, responden dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu, responden mampu bekerja sama secara efektif dalam tim menunjukkan 53,3% responden setuju bahwa faktor keterampilan dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

Dari kelima faktor diatas bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kompetensi pegawai adalah faktor motivasi sebanyak 54,57% responden setuju, sedangkan faktor yang kurang berpengaruh terhadap motivasi adalah faktor sikap sebanyak 48,5% responden setuju.

Saran

Dari beberapa hal diatas dapat kami sampaikan saran-saran sebagai berikut :

Bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kompetensi pegawai adalah faktor motivasi sebanyak 54,57% responden setuju, jadi jika ingin meningkatkan kompetensi pegawai maka strateginya adalah dengan meningkatkan faktor motivasi pegawai.

Bahwa pendidikan yang dibutuhkan oleh pegawai Kelurahan Ciputat adalah pendidikan ilmu pemerintahan dengan jumlah 15 orang pegawai yang membutuhkan.

Bahwa pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai Kelurahan Ciputat adalah pelatihan penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dengan jumlah 13 orang pegawai yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sanyoto, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul untuk Manajemen Sumber Daya Manusia untuk magister Manajemen*, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji
- Irawan, Prasetya. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press
- Mangkunegara Prabu, Anwar DR, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasdakarya
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198.
- Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 74 Tahun 2016 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Kecamatan Ciputat*

- Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 74 Tahun 2016 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Kecamatan Ciputat*
- PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang *Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN)*
- Rahayu, N. S., Dhiaullah, M. H., & Marsha, A. (2023). Utilizing e-learning and user loyalty with user satisfaction as mediating variable in public sector context. *International Journal of Data and Network Science*, 7(3), 1341–1348. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.4.004>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suryanto, A., & Darto, M. (2020). Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 401–422. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.744>
- Sutrisno, Edi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang kedudukan, hak, kewajiban, dan tanggung jawab ASN, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*