DESKRIPSI KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI GORONTALO

ARTIKEL ILMIAH

RONI USMAN
NIM. D02416351

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

DESKRIPSI KOMPETENTENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI GORONTALO

Roni Usman[1], Muh. Firyal Akbar[2], Ramlah Alkatiri[3]
[123]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
ramla.ahaya@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of Employee Competence in the General Bureau of Gorontalo Province. This research is a descriptive study with a qualitative research approach. Based on the research, the following results were obtained: 1) Knowledge, the results of the study showed that the level of knowledge was not optimal, it was seen that there were still many employees who only did additional tasks compared to the main tasks, besides that, in carrying out their duties, they were not fully in accordance with the SOPs and regulations. 2) Understanding, the results of the research show that there are still those who are indifferent to an order and there are still those who do not understand their duties, 3) Skills, the results of the research show that skills are not optimal because they still need strengthening and motivation so that the skills of everyone must be improved by being given trainings to develop human resource skills, 4) Value, the results of the research show that the standards (values) possessed by these employees are not optimal because they still need improvement and motivation, everyone must be given training training and kir afterwards given appreciation so that it can increase the quality of work than ASN

Keywords: State Civil Apparatus, Description, Competence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Kompetensi Pegawai di Lingkungan Biro Umum Provinsi Gorontalo. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Berdasarkan penelitian, didaptkan hasil sebagai berikut: 1) Pengetahuan, hasil penelitian didapatkan bahwa tingkat pengetahuan belum maksimal dilihat masih banyaknya para pegawai yang hanya mengerjakan tugas-tugas tambahan dibandingka tugas pokok, selain itu pula bahwa dalam pelaksanaan tugasnya belum sepenuhnya sesuai SOP dan aturan yang diberlakukan, 2) Pemahaman, hasil penelitian didapatkan bahwa masih ada yang acuh tak acuh terhadap suatu perintah dan masih ada yang belum paham akan tugasnya, 3) Keterampilan, hasil penelitian didapatkan bahwa keterampilan belum maksimal karena masih perlu penguatan dan motivasi agar keterampilan daripada setiap orang harus bisa di tingkatkan dengan diberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan sumber daya manusia, 4) Nilai, hasil penelitian didapatkan bahwa standar (nilai) yang dimiliki oleh pegawai ini belum maksimal karena masih perlu peningkatan dan motivasi, setiap orang harus diberikan pelatihan-pelatihan dan kiranya setelahnya diberikan apresiasi sehingga bisa menambah kualitas kerja dari pada ASN.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Deskripsi, Kompetensi

PENDAHULUAN

Semakin tinggi kebutuhan sunber daya manusia dalam menghadapi era globalisasi dan kondisi persaingan yang dihadapkan pada kondisi pasar yang makin kompetitif dan dinamis, untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme sumber daya manusia memiliki peran utama.

Menurut Rowley dan Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan ASN yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi.

Islam mensyaratkan untuk sumber daya manusia sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Al-Qashas :26) Rasullullah bersabda: "Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari: 6015).

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai untuk memenuhi persyaratan kerja untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang (Boyatzis dalam Amstrong dan Murlis,1999). kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (Dharma, 2005).

Berdasarkan PP No. 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang merupakan badan independen dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan sertifikasi profesi melalui uji kompetensi. Pembukaan BNSP juga sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 18 ayat 4 dan ayat 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep 195/MEN/IV/2007 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor jasa perusahaan sub sektor jasa perusahaan lainnya bidang jasa administrasi perkantoran. Peraturan Pemerintah, undang-

undang dan Keputusan Menteri di atas juga sebagai pendorong tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya dan sebagai faktor pendorong pengukuran kinerja berdasarkan kompetensi.

Menurut Wibowo (2007) Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi di dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal yang sama diungkapkan oleh (Budiadji, 2004), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Kompetensi yang dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan yang ada dalam lingkaran manajemen, yang menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kamampuan maksimun fisik dan mental seseorang (Kreitner & Kinicki, 2003). Jadi kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat prilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang mempengaruhi kinerja individu yaitu (1) motif (*motives*), (2) watak (*traits*), (3) konsep diri (*self conceft*), (4) pengetahuan (*knowledge*), dan (5) keterampilan (*skill*).

Kompetensi juga diklasifikasikan, berdasarkan dimensi manusia secara personal. Spencer & Spencer (1993), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu, (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi sosial. Kemudian Susilo (2001) mengelompokkan kompetensi menjadi (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi spiritual.

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Adapun dimensi pengukuran kompetensi intelektual yaitu berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan lungistik, dan kemampuan naratif. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku, kemauan, dan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain, sehingga dapat mendorong ke arah pencapaian kinerja yang lebih baik. Kompetensi emosional juga dapat

dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dalam berbagai situasi (Zohar & Marshall, 2000). Kompetensi emosional merupakan karakter sikap dan prilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasi diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosional relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental atau emosional Kompetensi emosional dapat diukur dengan enam tingkat kemauan dan kemampuan yaitu sensitifikasi, kepedulian terhadap kepuasan konsumen, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi.

Biro umum setda Provinsi Gorontalo ialah salah satu instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan layanan kepada masyarakat daerah di tingkat Provinsi Gurontalo. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik, pemerintah Provinsi telah mengeluarkan Perundang- undangan yang mengatur peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 76 Tahun 2014 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo yang mendasari pelaksanaan tugas Kedinasan. Dengan adanya peraturan tersebut semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Penelitian awal yang dilakukan di Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo sebagaimana hasil wawancara dengan Pimpinan menunjukkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diduga belum optimal. Hal ini berdasar pada keterangan Pimpinan bahwa keahlian dan keterampilan ASN serta karakter kerja yang menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai.

Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan misalnya Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sering menyebabkan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu dalam hal ini Honorer.

Keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer yang juga masih rendah sehingga pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, padahal semua pegawai dituntut untuk dapat mengoperasikan komputer dengan baik karena sebagian besar pekerjaan pegawai berkaitan dengan komputer, dan ini yang menyebabkan kualitas kerja pegawai tidak sesuai harapan.

Sesuai dengan data dari administrasi Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo jumlah pegawai yang ada di Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo berjumlah 69 orang dengan yang pendidikannya belum sarjana berjumlah 36 orang. Berdasarkan permasalahan maka rencana pemecahan masalahnya adalah berupa upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan besarnya pengaruh faktor kompetensi berupa kompetensi

intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja ASN, agar kinerja ASN dapat ditingkatkan pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo

Penelitian mengenai kompetentensi Aparatur Sipil Negara telah banyak dilakukan, diantaranya yang dilakukan oleh Santiasi pada tahun 2012 yang mengangkat judul tentang Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tambanan. Demikian pula peneliti lain yakni Fathurrochman yang melakukan penelitian pada tahun 2017 dengan judul penelitian Pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)) curup Melalui metode pendidikan dan pelatihan. Namun demikian, penelitian ini cukup berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh kedua peneliti tersebut. Dimana penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih berfokus pada Deskripsi kompetentensi Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompetensi. Adapun indikator-indikator yang digunakan ialah bersumber dari Teori Kompetensi yang dikemukakan oleh Gordon dalam (Sutrisno, 2009) yakni Pengetahuan *(Knowledge)*, Pemahaman *(understanding),* Ketrampilan *(Skill)*, Nilai *(value),* Sikap *(Attitude)*. dan Minat *(interest).*

METODOE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam (Moloeng, 2007) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Lebih lanjut (Moleong, 2007) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif menekankan pada data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Pengambilan sampel atau sumber data pada penelitian ini dilakukan secara puposive dan untuk ukuran sampel tersebut ditentukan secara *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisa data bersifat kualitatif dan hasil penelitian menekankan makna generalisasi.

Penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti terkait Deskripsi Kompetensi Aparatur Sipil Negara Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

Dengan melihat penggunaan pendekatan dan jenis penelitian dalam penelitian ini, maka adapun kehadiran peneliti yaitu sebagai instrumen utama yang harus berbaur dengan lingkungan penelitian. Dalam hal ini, peneliti langsung menelaah dan menganalisa sumber data terkait dengan permasalahan penelitian sehingga hasil penyusunan penelitian nantinya akan menjadi akurat. Kehadiran peneliti sendiri dilokasi

penelitian diawali dengan melakukan rancangan penelitian dan melakukan pemilihan lokasi sebagai objek sebagai lokus yang memiliki permasalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi PNS ini sesuai dengan UU ASN tahun 2014 dan sesuai PP tahun 2017 tentang Manajemen PNS juga sesuai dengan peraturan Gubernur Gorontalo nomor 84 tentang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil terintegrasi yang bertujuan sebagai instrument melakukan evaluasi hasil penginputan yang dilakukan oleh seluruh OPD dan meningkatkan kapasitas dan kualitas diri, agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan lebih baik

Biro umum mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan kebijakan dan koordinasi pengelolaan urusan administrasi, keuangan, pelayanan dan perlengkapan perangkat daerah sekretariat daerah Provinsi Gorontalo

Untuk melihat kajian ilmiah, Kompetensi Pegawai di Lingkungan Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo, dibutuhkan suatu pendekatan teori, untuk itu teori yang digunakan oleh peneliti bersumber Indikator Kompetensi Menurut Gordon dalam Sutrisno (2009) untuk melihat kompetensi, dapat dilihat melalui 6 indikator yaitu: pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

1. Pengetahuan

Pengetahuan *(knowledge),* yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang ASN mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

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 merupakan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu bidang tertentu. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan posisi jabatan yang diberikan, maka semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat memberikan hasil dan konstribusi yang baik dalam hal mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut kesimpulan hasil wawancara pada hasil penelitian bahwa, tingkat pengetahuan belum maksimal dilihat masih para pegawai banyak mengerjakan tugas-tugas tambahan melainkan tugas pokok. Dalam pelaksanaan tugasnya belum sepenuhnya melaksanakan sesuai SOP Sesuai dengan aturan yang diberlakukan, karena kurangnya pengetahuan Sedangkan menurut observasi peneliti selama berada dilapangan adalah pengetahuan adalah hal penting terutama dalam aplikasi kerja, terkadang kita perlu sumber daya yang selalu siap dalam setiap keadaan. Sumber daya harusnya dibekali dan dibimbing

secara khusus akan tetapi jabatan belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya padahal banyak hal yang harus dipelajari. Untuk menyikapi hal tersebut, diharapkan pihak yang berwenang agar meningkatkan kuliatas kerja dan pengawasan agar bisa professional dalam bekerja dan dapat menguasai kompetensi dalam setiap keadaan.

2. Pemahaman

Pemahaman *(understanding),* seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

Jadi, Pemahaman daripada semua ASN masih perlu ditingkatkan, sebab masih ada yang acuh tak acuh terhadap suatu perintah dan masih ada yang belum paham akan tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau ASN dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas pokok dan fungsi merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi. Suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam melaksanakan tugas pokok.

3. Keterampilan

Kemampuan/keterampilan *(skill),* yaitu segala sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan ASN dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Keterampilan atau kemampuan adalah kesanggupan yang dapat dilihat dari cara bersikap, cara berpikir dan cara bertindak dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan pegawai sangat diperhitungkan, kemampuan disini berhubungan menjalankan tupoksinya dengan baik.

Menurut kesimpulan hasil wawancara pada hasil penelitian bahwa keterampilan belum maksimal karena masih perlu penguatan dan motivasi agar keterampilan daripada setiap orang harus bisa di tingkatkan dengan diberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut observasi peneliti dilapangan bahwa banyaknya bidang keterampilan yang harus dikuasai seorang ASN. Kompetensi ASN masih kurang dikarenakan terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan terakhir ASN dengan tugas dan jabatan yang diberikan oleh organisasi. Untuk itu diharapkan kepada pihak yang berwenang agar bisa mengoptimalkan penemapatan kerja sesuai dengan keterampilan atau skill daripada pegawai

4. Nilai

Standar perilaku para ASN dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

Menurut Kesimpulan hasil wawancara bahwa standar (nilai) yang dimiliki oleh pegawai ini belum maksimal karena masih perlu peningkatan dan motivasi, setiap orang harus diberikan pelatihan-pelatihan dan kiranya setelahnya diberikan apresiasi sehingga bisa menambah kualitas kerja dari pada ASN.

5. Sikap

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi adalah fakor sikap dari sumber daya manusianya. Sikap adalah satu faktor utama dalam mendukung semua aspek baik dari pengetahuan dan kemapuan seseorang.

Kesimpulannya, sikap yang dimiliki oleh dimiliki oleh pegawai selama dalam melaksanakan tugasnya sebagian sudah melaksanakan dengan ikhlas dan dengan jiwa pengorbanan sesuai dengan profesi yang diemban. Tapi tidak menutup kemungkinan sikap setiap individu itu berbeda dan selalu berubah-ubah. Maka dari itu jiwa ikhlas dalam bekerja harus tetap ada dan harus konsisten bahwa mana tugas ini adalah tanggung jawab untuk orang banyak dan kemaslahatan bersama.

6. Minat *(interest)*

Minat *(interest)* adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Menurut kesimpulan hasil wawancara pada hasil penelitian bahwa Minat belum maksimal karena masih perlu di tingkatkan dan motivasi agar minat daripada setiap orang harus bisa di tingkatkan dengan diberikan bimbingan untuk mengembangkan minat sumber daya manusia.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2017), dan (santiasi,2012). Penelitian sebelumnya maupun penelitian sekarang menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga temuan penelitian sekarang memperkuat simpulan dari penelitian sebelumnya. Meskipun terdapat kesamaan hasil tetapi terdapat perbedaan metode yang digunakan. Penelitian (santiasi, 2012) menggunakan variable kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial sedangkan peneliti menggunakan metode Gordon yakni: pengetahuan, pemahaman, keterampian, nilai, bakat dan minat.

Dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sesuai dengan peraturan Gubernur Gorontalo nomor 84 tentang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil terintegrasi dengan tujuan meningkatkan kualitas diri dan kapasitas, agar mampu melaksanakan fungsi dan tugas dengan lebih baik,"

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Pengetahuan,

hasil penelitian didapatkan bahwa tingkat pengetahuan belum maksimal dilihat masih banyaknya para pegawai yang hanya mengerjakan tugas-tugas tambahan dibandingka tugas pokok, selain itu pula bahwa dalam pelaksanaan tugasnya belum sepenuhnya sesuai SOP dan aturan yang diberlakukan, 2) Pemahaman, hasil penelitian didapatkan bahwa masih ada yang acuh tak acuh terhadap suatu perintah dan masih ada yang belum paham akan tugasnya, 3) Keterampilan, hasil penelitian didapatkan bahwa keterampilan belum maksimal karena masih perlu penguatan dan motivasi agar keterampilan daripada setiap orang harus bisa di tingkatkan dengan diberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan sumber daya manusia, 4) Nilai, hasil penelitian didapatkan bahwa standar (nilai) yang dimiliki oleh pegawai ini belum maksimal karena masih perlu peningkatan dan motivasi, setiap orang harus diberikan pelatihan-pelatihan dan kiranya setelahnya diberikan apresiasi sehingga bisa menambah kualitas kerja dari pada ASN, 5) Sikap, hasil penelitian didapatkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagian sudah melaksanakan dengan ikhlas dan dengan jiwa pengorbanan sesuai dengan profesi yang diemban, dan 6) Minat *(interest),* hasil penelitian didapatkan bahwa Minat belum maksimal karena masih perlu di tingkatkan dan motivasi agar minat daripada setiap orang harus bisa di tingkatkan dengan diberikan bimbingan untuk mengembangkan minat sumber daya manusia.

Saran

Dari penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan SDM pegawai melalui pelatihan-pelatihan, baik Diklat dan Bimtek
2. Kepada institusi Diharapkan memberikan penegasan khusus kepada pegawai untuk dapat berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai tupoksi.

DAFTAR PUSTAKA

Budiadji, Dadang. 2004. Personell and HR Management Training Program. Bandung: Lambert Consult

Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Jakarta

Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo. 2003. Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.

Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Spencer, Lyle M., Jr. & Signe M., Spencer. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons. Inc.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. 2007.Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. SQ: Kecerdasan Spirit