

**SKRIPSI**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA  
KELURAHAN KARET SEMANGGI  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Irlan Maulana

NPM : 1833000204

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2023**

**LEMBAR JUDUL**



**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA  
KELURAHAN KARET SEMANGGI  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan**

**Oleh**

**NAMA : IRLAN MAULANA  
NPM : 1833000204  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN

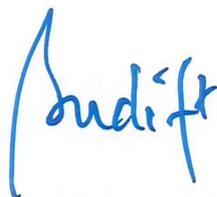
### SKRIPSI

NAMA : IRLAN MAULANA  
NPM : 1833000204  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL : ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA  
KELURAHAN KARET SEMANGGI  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Diterima dan disetujui untuk di pertahankan

Pada 03 Juli 2023

Pembimbing



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada ( Juli 2023)

Ketua Merangkap Anggota



( Dr. Asrobi, S.Ip, MA )

Sekretaris Merangkap Anggota



( Galuh Pancawati, S.Sos, M.Si )

Anggota



( Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA )

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI  
(FAKTA INTEGRITAS)**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Irlan Maulana

NPM : 1833000204

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan** merupakan **hasil karya sendiri dan benar keasliannya**. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 03 Juli 2023

Penulis,



(Irlan Maulana)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala Puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah Subhanhu Wata’ala yang telah memberikan nikmat sehat dan cerdas serta berbagai anugerah lainnya.
2. Orang tua, Mertua, Istri dan Anak-Anak tercinta yang tulus memberikan doa dan motivasi. Terutama untuk Ibu yang merupakan guru pertama dalam hidup penulis. Guru yang mengajarkan banyak hal sejak penulis lahir bahkan hingga Skripsi ini disusun, penulis bersyukur masih terus mendapatkan ajaran dan bimbingannya. Semoga Skripsi ini mampu membuatnya bangga.
3. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., MA selaku Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA selaku dosen pembimbing Akademik dan Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan perhatian, arahan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati.

5. Para Dosen di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta yang telah berdedikasi dalam mencerdaskan para mahasiswanya melalui kurikulum terapan. Para Dosen membuat ruang kelas bukan sekedar media *transfer knowledge* tetapi terjadi *sharing knowledge, experience and best practices* karena kelas dibuat sangat interaktif sehingga belajar jadi menyenangkan.
6. Bapak Ir. Syamsu Rizal, M.Trip Lurah Kelurahan Karet Semanggi selaku dosen pembimbing instansi KKP dan atasan langsung penulis yang telah memberikan dukungan dan arahan terbaik.
7. Seluruh Pegawai Kelurahan Semanggi, Kota Administrasi Jakarta Selatan atas dukungan, bimbingan, doa dan ilmu yang telah diberikan dengan sepuh hati.
8. Para sahabat di Politeknik STIA LAN Jakarta yang senantiasa memberikan semangat, *sharing knowledge, sharing experience dan sharing best practices* selama menempuh perkuliahan.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## ABSTRAK

Nama : Irlan Maulana  
Judul : Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan  
Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan  
Pembimbing : Budi Fernando Tumanggor, S.S, MBA

Perkembangan pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dewasa ini menuntut birokrasi pemerintahan untuk mampu beradaptasi dalam menyelesaikan berbagai isu-isu strategis. Begitu pula dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak birokrasi pemerintahan, serta harapan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pemerintah baik pusat maupun daerah. Kelurahan Karet Semanggi (KKS) adalah salah satu Kelurahan yang terdapat di wilayah Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Masih belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dalam konteks pemerintahan, terkait dengan kompetensi pegawai di KKS. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 di KKS, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi pegawai pada KKS dilihat dari aspek motivasi, aspek karakter pribadi, aspek sikap, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan. Hal tersebut di tujukan untuk Lurah, Sekretaris Lurah, Kepala Seksi dan Staff dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa faktor motivasi, pegawai sangat mempengaruhi terhadap pengembangan kompetensi. Faktor karakter pribadi dan sikap pegawai di kantor KKS sangat mempengaruhi kualitas dorongan moril, rasa percaya diri, komitmen tanggung jawab, dan sikap mental pegawai. Faktor pengetahuan, secara umum faktor pengetahuan sudah cukup baik, dimana kemampuan pegawai sangat mempengaruhi pengetahuan yang dimilikinya. Faktor keterampilan, ditemukan bahwa keterampilan teknis, pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan, dan keterampilan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi di KKS. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pegawai di ketiga aspek tersebut menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Analisis Kompetensi, Kompetensi Pegawai, Karakteristik Kompetensi

## ***ABSTRACT***

Name : Irlan Maulana  
Title : Implementation of Employee Competency Development in Karet  
Semanggi Urban Village, South Jakarta Administrative City  
Advisor : Budi Fernando Tumanggor, S.S, MBA

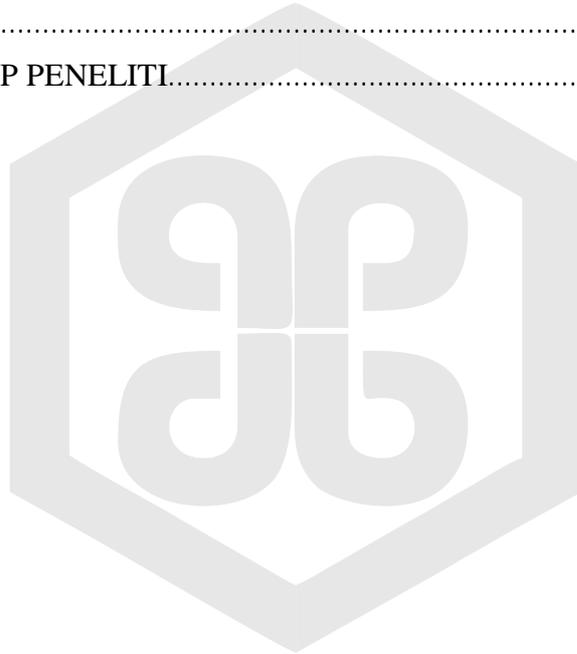
The rapid development of knowledge and technology today requires the government bureaucracy to be able to adapt in resolving various strategic issues. Likewise with the State Civil Apparatus (ASN) as the driving force of the government bureaucracy, as well as public expectations for improving the performance of both central and regional governments. Kelurahan Karet Semanggi (KKS) is one of the villages in the Setiabudi District, South Jakarta Administrative City. The services provided to the community in the context of government are still not optimal, related to the competence of employees in KKS. This research was conducted in 2022 at KKS, aims to find out the employee competency at KKS seen from the aspects of motivation, aspects of traits, aspects of attitudes, aspects of knowledge and aspects of skills. It was aimed at the Lurah, Secretary of the Lurah, Head of Section and Staff with a qualitative descriptive approach. The result of this study is that the motivational factor of employees greatly influences competency development. Traits factors and employee attitudes in the KKS office greatly affect the quality of moral encouragement, self-confidence, commitment to responsibility, and mental attitude of employees. Knowledge factors, in general, the knowledge factor is quite good, where the ability of employees greatly affects the knowledge they have. The skills factor, it was found that technical skills, understanding of job descriptions, and individual skills have a significant influence on individual performance and organizational performance at KKS. Therefore, developing employee skills in these three aspects is very important to improve overall organizational performance.

**Keywords:** Competency Analysis, Employee Comptency, Competency Characteristics

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI (FAKTA INTEGRITAS) .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN .....	1
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori .....	12
B. Konsep Kunci .....	28
C. Kerangka Berpikir .....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	30
A. Metode Penelitian .....	30
B. Teknik Pengumpulan Data .....	31
C. Instrumen Penelitian .....	32
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	35
A. Penyajian Data .....	35
B. Pembahasan .....	44
BAB V .....	67
PENUTUP .....	67

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN .....	74
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	96



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Kelurahan Karet Semanggi Tahun 2021 .....	5
Tabel 2.1 Data Jumlah Pegawai pada Kelurahan Karet Semanggi .....	6
Tabel 3.1 Data Pendidikan Pegawai .....	7
Tabel 4.1 Data Rekapitulasi Pegawai Kelurahan Karet Semanggi Yang Sudah Mengikuti Diklat Per Januari s.d April 2018 .....	7
Tabel 5.1 Peta Pengembangan Kompetensi .....	8
Tabel 6.1 Data Usulan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.....	9
Tabel 7.3 Daftar <i>key Informant</i> .....	31

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Karakteristik Kompetensi .....	18
Gambar 2.2 Tingkatan Kompetensi .....	19
Gambar 3.2 Kerangka Berpikir .....	29
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Kelurahan .....	35



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

# BAB I

## PERMASALAHAN PENELITIAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dewasa ini menuntut birokrasi pemerintahan untuk mampu beradaptasi dalam menyelesaikan berbagai isu-isu strategisnya. 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, perkembangan globalisasi dan peningkatan daya saing bangsa, serta harapan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pemerintah baik pusat maupun daerah.

Semangat reformasi birokrasi yang terus digaungkan oleh pemerintah saat ini merupakan harapan dari publik atau masyarakat terhadap adanya perbaikan kinerja birokrasi pemerintahan, terutama di sektor pelayanan publik untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). ASN juga dituntut untuk meningkatkan kompetensi guna merespon berbagai tantangan terutama di era Revolusi Industri 4.0. sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Atas dasar ini, maka pengembangan kompetensi ASN menjadi jawaban untuk menyiapkan ASN yang lebih kompeten dan profesional.

ASN sebagai penggerak utama birokrasi mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik dan perekat pemersatu bangsa. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang

diindikasikan dari sikap profesionalisme, disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang dilandasi oleh Pancasila dan UUD 1945.

Begitu besar peran birokrasi publik dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan tersebut, tentu harus disesuaikan dengan berbagai tantangan seperti arus globalisasi yang akan membuka cakrawala baru bagi birokrasi organisasi, dalam arti eksistensi birokrasi akan sangat didukung oleh seberapa besar kualitas SDM aparaturinya. Oleh karena itu kompetensi SDM dalam suatu organisasi harus dikelola secara efektif. Hal tersebut ditegaskan oleh Sodik (2014:36) bahwa kompetensi adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas. Hal tersebut juga senada dengan yang disampaikan oleh Sutrisno (2014:204) bahwa peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Meningkatkan kemampuan teknis, moral pegawai, konseptual dan teoritis sesuai dengan kebutuhan jabatan adalah suatu usaha untuk pengembangan, didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama karirnya. Persiapan karier jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai. Jadi pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan di kemudian hari, di mana kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan 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. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi.

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. Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

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 Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang merupakan daerah episentrum pemerintahan pusat tentu memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung berbagai kebijakan dari pemerintahan pusat. Menilik wilayahnya yang sangat luas, Provinsi DKI Jakarta juga tentu memiliki struktur dan perangkat pemerintahan dari level atas sampai

dengan level bawah seperti kelurahan. Sebagaimana diatur dalam Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 152 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi, Kelurahan merupakan perangkat kota Administrasi/Kabupaten Administrasi dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat.

Salah satu Kelurahan yang sangat strategis yang berada di wilayah Segitiga Emas kota administrasi Jakarta Selatan yaitu Kelurahan Karet Semanggi. Kelurahan ini adalah salah satu Kelurahan yang terdapat di wilayah Kecamatan Setiabudi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. K.H Guru Mughni Gg. Matrik RT 005 RW 02 No. 1. Kelurahan Karet Semanggi memiliki wilayah seluas 89,79 Ha Meliputi 3 Rukun Warga dan 15 Rukun Tetangga dengan Jumlah Penduduk 3.182 Jiwa yang sebagian besar merupakan pemukiman penduduk, dengan rincian 25,33 Ha (51,04 %) digunakan untuk perumahan dan pekarangan, 25,33 Ha (28,21 %) untuk perkantoran dan industri, dan 18,63 Ha (20,74 %) untuk fasilitas umum. Dari data Penetapan Standar Pelayanan Pada Kelurahan Karet Semanggi yang telah di unggah ke dalam website carianlik kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara terindikasi minimnya fasilitas Sarana dan Prasarana dan Keterbatasan Sumber Daya Manusia dalam memberikan Pelayanan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas di Kelurahan Karet Semanggi Jakarta, tentu diperlukan SDM yang memiliki kompetensi serta profesionalitas dalam melayani masyarakat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 272 Tahun 2014 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi, dalam pasal 3 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.

Berdasarkan Keputusan Lurah Kelurahan Karet Semanggi No: 044 Tahun 2022 tentang Penetapan Standar Pelayanan Pada Kelurahan Karet Semanggi yang telah di unggah ke dalam website cariyantik kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara yang terdiri dari Standar Pelayanan Urusan Pertanahan dan Waris dan Standar Pelayanan urusan Lainnya dalam pelaksanaan pelayanan tersebut kompetensi pegawai di Kelurahan Karet Semanggi saat ini masih diindikasikan adanya permasalahan, antara lain masih belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, terkait aduan sengketa tanah dan Pelayanan urusan lainnya baik melalui posko pengaduan pelayanan masyarakat maupun kanal CRM (Cepat Respon Masyarakat). hasil Survei Kepuasan Masyarakat yang dilaksanakan di Kelurahan Karet Semanggi pada tahun 2021 dimana tidak terlihat peningkatan secara signifikan terhadap 2 (dua) bidang pelayanan yaitu Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) dan Ketertiban Umum.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Kelurahan Karet Semanggi Tahun 2021

Uraian	Nilai masing-masing Jenis Pelayanan		IKM per Unsur
	Pelayanan PPSU	Pelayanan Ketertiban Umum	
<b>9 Unsur Pelayanan:</b>			
Persyaratan Dalam Mendapatkan	95,08	95,56	95,32
Prosedur Mendapatkan Pelayanan	94,51	94,74	94,63
Waktu	93,44	93,26	93,35
Biaya Untuk Mendapatkan Pelayanan	94,67	94,90	94,79
Hasil Kerja Petugas	93,85	94,24	94,05
Kompetensi Pelaksana	94,02	94,74	94,38
Perilaku Petugas Pelayanan	95,25	95,07	95,16
Penanganan saran dan aduan	94,67	95,39	95,03
Sarana pendukung pelayanan	94,18	94,57	94,38
Rata-rata Pelayanan Per Unsur	94,41	94,72	94,56

Sumber: Kelurahan Karet Semanggi, 2021

Faktor kualitas pegawai juga sering menjadi permasalahan dalam kaitannya dengan produktivitas dan kinerja kelurahan itu sendiri dan ditambah lagi dengan keterbatasan jumlah pegawai yang ada di Kelurahan Karet Semanggi juga berdampak terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini diuraikan dengan jelas dalam tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 2.1 Data Jumlah Pegawai pada Kelurahan Karet Semanggi

No	JABATAN	JUMLAH
1	Lurah	1 Orang
2	Sekretaris Kelurahan	1 Orang
3	Kasie. Pemerintahan	1 Orang
4	Kasie. Ekonomi Pembangunan	1 Orang
5	Kasie Kesejahteraan Rakyat	1 Orang
6	Staff Pelaksana	3 Orang
	TOTAL	8 Orang

*Sumber: diolah peneliti, 2021*

Berdasarkan data kepegawaian Kelurahan Karet Semanggi, secara kuantitas hanya terdapat 8 (delapan) orang pegawai, terdiri dari 5 (Lima) pejabat struktural dan 3 (tiga) orang staf. Lebih lanjut lagi ditemukan bahwa ada kecenderungan para pegawai Kantor Kelurahan Karet Semanggi membebankan atau meminta pegawai honor atau PJLP (Pekerja Jasa Lainnya Perorangan) untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga faktanya para tenaga PJLP bekerja lebih giat daripada pegawai Kantor Kelurahan Karet Semanggi sendiri. Lama-kelamaan situasi ini menyebabkan para tenaga PJLP lebih paham tentang tugas dan tanggung jawab dalam pemberian layanan kepada publik daripada pegawai Kantor Kelurahan Karet Semanggi sendiri.

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 Karet Semanggi.

Tabel 3.1 Data Pendidikan Pegawai

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SMA	3 Orang
2	D III	1 Orang
3	D IV	-
4	S1	3 Orang
5	S2	1 Orang

Sumber: DUK Pegawai Kelurahan Karet Semanggi Per Oktober, 2021

Selain itu minat pegawai yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan kurang memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya dengan masih ada pegawai yang belum mengikuti pengembangan kompetensi melalui program diklat baik diklat teknis, fungsional maupun manajerial, dimana dari data kepegawaian menyebutkan bahwa, program pengembangan pegawai Kelurahan Karet Semanggi melalui Diklat terakhir dilaksanakan pada 2018 sebanyak 2 (dua) orang pegawai, yaitu 1 (satu) orang mengikuti Diklat Teknis Bendahara Pengeluaran, dan 1 (satu) orang mengikuti Diklat Teknis Perundang-Undangan, dan Diklat Teknis Pertanahan.

Tabel 4.1 Data Rekapitulasi Pegawai Kelurahan Karet Semanggi Yang Sudah Mengikuti Diklat Per Januari s.d April 2018

NO	JABATAN	NAMA DIKLAT	WAKTU PELAKSANAAN DIKLAT (MULAI SAMPAI DENGAN BERAKHIR)
1	Bendahara	Bendahara Pengeluaran	13 Maret s/d. 27 Maret 2018
2	Sekretaris Kelurahan	Diklat Teknis Perundang-Undangan	19 Maret S/d. 02 April 2018
3	Sekretaris Kelurahan	Diklat Teknis Pertanahan	11 April S/d. 13 April 2018

Sumber: diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 Ayat (4) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun dan berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 1197 Tahun 2019 tentang Peta Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019-2020 dimana terdapat Peta Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan pengembangan Kompetensi serta Tugas Belajar di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019-2020 sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 5.1 Peta Pengembangan Kompetensi

No	Program Pelatihan	Sasaran	Jumlah Diklat
1	Pelatihan Khusus Untuk Percepatan Pencapaian Kegiatan Strategis Daerah	Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi ASN agar dapat mempercepat pencapaian kegiatan strategis daerah sesuai dengan fungsinya secara benar	52 Diklat
2	Pelatihan Dasar	Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk memberikan pembekalan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil	5 Diklat
3	Pelatihan Kepemimpinan (Manajerial)	Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi peran, termasuk juga kompetensi utama dan kompetensi bidang yang dipersyaratkan pada setiap jenjang, jabatan structural (jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan kepala sekolah	9 Diklat
4	Pelatihan teknis Pemerintahan dan Sosial Kultural	Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi teknis pemerintahan dan social kultural untuk jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana	36 Diklat

5	Pelatihan bagi Jabatan Fungsional	Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi teknis pada jabatan fungsional	58 diklat
6	Pelatihan Teknis Substantif	Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi teknis sesuai dengan tugas dan fungsinya, baik untuk jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana	110 Diklat

Sumber: diolah peneliti, 2022

Dari program diklat yang ada, diklat yang relevan untuk di ikuti oleh pegawai kelurahan karet semanggi dan telah diusulkan oleh PPK (Pejabat Penatausahaan Kepegawaian) Kelurahan Karet Semanggi melalui sistem aplikasi SIM Diklat BPSDM Provinsi DKI Jakarta dengan link sebagai berikut: <https://simdiklat-bpsdm.jakarta.go.id/sim-diklat> dari sekitar 257 Diklat yang ditawarkan pada kalender diklat tersebut diantaranya :

Tabel 6.1 Data Usulan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

NO	PROGRAM DIKLAT/BIMTEK (Pergub No. 800 Tahun 2018)	PENYELENGGARA			KET
		JABATAN	BPSDM	INSTANSI LAIN	
1	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	Kasi Kesejahteraan Rakyat	√		Menunggu periode berikutnya
2	Diklat Change Managemet and Inovation (CMI)	Kasi Kesejahteraan Rakyat	√		Menunggu periode berikutnya
3	Diklat Komunikasi Publik	Sekretaris Kelurahan	√		Menunggu periode berikutnya
4	Diklat Sekteraris	Sekretaris Kelurahan	√		Menunggu periode berikutnya
5	Diklat Revolusi Mental	Kasi Ekonomi dan Pembangunan	√		Menunggu periode berikutnya

6	Diklat Pengelolaan Arsip Dinamis	Staff Pelaksana	√		Menunggu periode berikutnya
7	Diklat Keprotokolan	Staff Pelaksana	√		Menunggu periode berikutnya
8	Diklat Pengelolaan Arsip Dinamis	Staff Pelaksana	√		Menunggu periode berikutnya
9	Diklat Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan Berbasis Akrua	Staff Pelaksana	√		Menunggu periode berikutnya

**Sumber:** diolah peneliti, 2022

Selain itu juga masih adanya pegawai yang belum menguasai dan mahir di bidang teknologi informasi seperti menggunakan atau mengoperasikan komputer, internet serta aplikasi komputer lainnya, sehingga sangat berpengaruh terhadap proses pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus di bidang komputer. Hal ini semakin relevan dan mendesak apalagi di masa pasca pandemi saat ini dimana komunikasi dan koordinasi kerja juga dilakukan secara jarak jauh dengan menggunakan aplikasi atau alat teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Analisis Kompetensi Pegawai pada kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan”**.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan gejala-gejala atau indikasi-indikasi yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini akan mencoba menemukan atau menjawab pertanyaan penelitian ini terkait dengan **“Bagaimana Kompetensi Pegawai pada kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan dilihat dari aspek *Motives* (Motivasi), aspek *Traits* (karakter pribadi), Aspek *Self-Concept* (Sikap), aspek *Knowledge* (Pengetahuan) dan dari aspek *Skill* (Keterampilan)?”**

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana “Kompetensi Pegawai di kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi dunia akademik:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau menambah pengetahuan tentang teori manajemen SDM dan konsep pengembangan kompetensi dan implementasinya di lingkup instansi pemerintah.

#### 2. Bagi dunia praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran atau masukan-masukan untuk mengetahui kompetensi pegawai di Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai di Kelurahan Karet Semanggi Jakarta Selatan sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**