



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis:15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

## ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN INDIHIANG KOTA TASIKMALAYA

Sri Nurini, Astri Siti Fatimah, Iis Miati  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara  
Email: [srinurini99@gmail.com](mailto:srinurini99@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*For government agencies to provide effective and efficient public services, civil servant competency is essential. Civil servants are more likely to perform at their highest level if they possess the information, abilities, and work attitudes necessary for their position. Nonetheless, a study conducted at the Tasikmalaya City Indihian District Office uncovered a number of issues, such as a lack of knowledge about the most recent rules, a discrepancy between the job description and staff competences, a lack of IT proficiency, and poor communication in the provision of public services. As a foundation for raising the caliber of human resources at the district level, these difficulties underscore the necessity of a more thorough examination of the proficiency of Indihian District staff. Analyzing the government officers' competencies in Tasikmalaya's Indihian District is the aim of this study. Four indicators are used to quantify competencies: knowledge, professional skills, job skills, and social skills. Civil servants in the Indihian District served as key informants for the study, which was carried out using a descriptive qualitative analytic approach. An interactive model comprising data gathering, reduction, presentation, and conclusion drawing was used to examine the data. According to the survey's findings, Indihian staff members' talents are largely classified as average to good, with a strong desire to learn and strengths in soft skills, but shortcomings in technical preparedness and restricted access to on-the-job training. According to the study, local and regional governments ought to make online and offline training more widely available to their employees, particularly in the fields of public service administration, planning, and finance.*

**Keywords:** *Analysis, Competence, Civil Servants, Sub-District.*

### **ABSTRAK**

Dalam tata kelola pemerintahan, kompetensi pegawai negeri sipil sangat penting untuk menjamin terselenggaranya pelayanan publik yang efektif dan efisien. Pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya secara efektif apabila memiliki informasi, kemampuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan jabatannya. Namun demikian, hasil survei yang dilakukan di Kantor Kecamatan Indihian Kota Tasikmalaya masih menunjukkan sejumlah permasalahan, antara lain kurangnya pemahaman terhadap peraturan terbaru, kesenjangan antara tanggung jawab dan keterampilan pegawai, kurangnya keahlian teknologi informasi, dan buruknya komunikasi dalam pelayanan publik. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan manajemen kecamatan, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap kompetensi pegawai di kecamatan Indihian. Analisis kompetensi pegawai di wilayah Indihian Tasikmalaya menjadi tujuan penelitian ini. Untuk menguji kompetensi digunakan empat indikator, yaitu pengetahuan, prestasi kerja, keterampilan, dan keterampilan sosial. Proses analisis kualitatif deskriptif menggunakan basis data Badan Administrasi Provinsi (BAPPEDA) yang digunakan di wilayah Indihian. Analisis dilakukan dengan pendekatan interaktif yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil survei, aparatur kabupaten/kota di Tasikmalaya memiliki kapasitas yang secara umum tinggi. Kekuatan utama mereka adalah soft skills dan keinginan yang kuat untuk belajar, sedangkan kekurangan mereka

adalah kurangnya pelatihan fungsional dan keterbatasan kemampuan teknis. Berdasarkan jajak pendapat, pemerintah daerah dan daerah harus meningkatkan akses aparatur kabupaten/kota terhadap program pelatihan daring dan luring, khususnya di bidang administrasi pelayanan publik, perencanaan, dan keuangan.

**Kata Kunci: Analisis, Kompetensi, Aparatur Sipil Negara, Kecamatan.**

## I. Pendahuluan

Bagi masyarakat yang menyelenggarakan suatu lembaga negara, pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga. Mereka yang menggerakkan dan menjalankan operasional lembaga tersebut tentu harus mampu mengelola dan mengurus urusan negara dan kesejahteraan masyarakat. Seperti halnya para manajer, pegawai yang bekerja sebagai pegawai lembaga negara adalah pelayan masyarakat yang diharapkan mampu bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang bermutu.

Dalam hal pelatihan, kuantitas, pendidikan, kompetensi, dan faktor-faktor lainnya, sumber daya manusia sangat penting bagi semua upaya, termasuk lembaga pemerintah dan penyediaan layanan publik. Selain itu, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai pemerintahan yang baik, khususnya pemerintahan daerah. Jumlah kemampuan mental dan fisik seseorang dikenal sebagai sumber daya manusianya. Pelatihan staf yang maksimal sangat dibutuhkan dan digalakkan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, operasional organisasi aparatur negara tidak akan berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibangun dengan tujuan tertentu, dan dapat dikatakan berhasil apabila tujuan tersebut dapat terpenuhi. Landasan kompetensi yang kuat sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan tingkat kompetensi pegawai.

Sumber daya manusia yang baik harus selalu dibina karena mereka merupakan sumber daya yang paling krusial untuk mencapai tujuan organisasi nasional. Keterampilan karyawan dan sumber daya manusia harus disesuaikan agar para pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, agar personel organisasi nasional dapat melakukan tugasnya dengan baik, mereka perlu dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk bidang pekerjaannya masing-masing.

Tentu saja, karena pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan pengembangan karyawan dilakukan untuk mencapai hasil dengan standar kinerja tertentu berdasarkan tujuan dan tugas organisasi atau lembaga, maka pengembangan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Talenta individu pegawai harus mampu membantu tercapainya visi dan tujuan organisasi atau organisasi melalui kinerja organisasi yang strategis. Saya mengambil seluruh kinerja staf di merupakan sala satu kara untuk produktivitas organisasi kirkutsari di sebua instansi permandi itu sendiri.

Menurut pedoman yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja didefinisikan sebagai kecakapan setiap orang dalam semua bidang pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik,



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025, Dipublikasi: 28-07-2025

kompetensinya harus dipupuk dan ditingkatkan dengan bantuan peraturan dan standar yang ditetapkan. Hal ini juga dapat berdampak pada hasil kerja karyawan.

Kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan kemampuan dan informasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Oleh karena itu, kompetensi menggambarkan pengetahuan dan kemampuan yang dibedakan berdasarkan keunggulan atau kemahiran dalam sektor tertentu.

Aset utama setiap bisnis, baik komersial maupun publik, adalah tenaga kerjanya. Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga bagi suatu organisasi karena merekalah yang memimpin perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, yang merupakan cara organisasi dapat mencapai tujuannya. Orang yang bekerja untuk negara atau pemerintah dikenal sebagai pegawai negeri sipil. Mereka memiliki gelar pegawai negeri sipil nasional dan sangat penting bagi kemampuan pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai pembangunan nasional.

Upaya penelitian dan pengembangan sering kali dilakukan sebelum merumuskan kriteria kebutuhan kompetensi, yang seharusnya dapat diukur. Oleh karena itu, pemerintah, para ahli, akademisi, peneliti manajemen, universitas, fasilitas pelatihan, lembaga penelitian, dan masyarakat yang mereka layani harus dipertimbangkan secara serius ketika menangani kebutuhan kompetensi pejabat pemerintah daerah di Indonesia.

Namun dalam praktiknya, lembaga negara, khususnya ASN dan PNS, belum mampu memenuhi harapan masyarakat akan layanan yang bermutu. Fenomena ini menunjukkan adanya kontradiksi antara harapan dan tuntutan masyarakat dengan ketidaksiapan lembaga negara. Di satu sisi, hal ini menunjukkan semakin berkembangnya aspirasi masyarakat yang diiringi dengan meningkatnya kesadaran dan taraf pendidikan masyarakat. Dalam menyusun rencana peningkatan mutu dan kemampuan lembaga swasta milik negara, keberadaan lembaga tersebut perlu mendapat perhatian khusus. Menetapkan standar kompetensi kerja yang menjawab permasalahan reformasi dan globalisasi merupakan tujuan untuk mendidik pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban birokrasi secara lebih efektif. Tentu saja, standar tersebut juga disesuaikan dengan tuntutan para pihak terkait. Oleh karena itu, pelatihan harus terus ditingkatkan agar pegawai negeri sipil mampu melaksanakan tugasnya secara benar-benar profesional. Keterampilan dan sifat pegawai negeri sipil disebut sebagai kompetensi umum pegawai negeri sipil (KNS).

Karena profesional yang berpendidikan tinggi memiliki tingkat pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi terhadap tugas mereka, pendidikan memainkan peran penting dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Setiap aktivitas karyawan dalam konteks masing-masing berkontribusi terhadap efisiensi ASN. Efisiensi merupakan hasil dari operasi sumber daya manusia organisasi, yang digabungkan untuk menyediakan produk akhir berdasarkan standar dan tingkat kualitas yang telah ditentukan sebelumnya. Meskipun organisasi telah menjadikan efisiensi tinggi sebagai persyaratan, tidak semua karyawan benar-benar berkinerja pada tingkat yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi pemerintah, termasuk cabang lokal.

Di bawah arahan Walikota, Kecamatan Indihiang Tasikmalaya berfungsi sebagai badan pemerintahan di bawah Pemerintah Kota Tasikmalaya. Pemerintah daerah Kota



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis:15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

Tasikmalaya dikoordinasikan oleh Kecamatan Indihiang , sebuah organisasi daerah. Untuk menawarkan layanan administratif termasuk pendaftaran KTP, pengesahan kartu keluarga, pengesahan akta kelahiran, perizinan, integrasi data, penghapusan data, dan perbaikan data, otoritas Kecamatan Indihiang harus memiliki catatan yang solid. Bakat dan latar belakang pendidikan pekerja bervariasi. Tabel 1.1 menampilkan statistik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan lama masa kerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya**

No	Nama Jabatan	Jenis Kelamin		Tingkat Pendidikan	Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan		
1	Camat	1	-	S2	1
2	Sekretaris	1	-	S1	1
3	Kepala Sub Bagian	1	1	S1, S2	2
4	Kepala Seksi	3	1	S1, S1, S1	3
5	Pengelola Administrasi Pemerintahan	1	-	D3	1
6	Staf Kecamatan	11	4	S1, D3, SMA	15
<b>Jumlah</b>					<b>23</b>

Sumber: Profil Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya, (2025)

Ada 23 pegawai di Kantor Kecamatan Indihiang , dengan 17 di antaranya adalah laki-laki dan 6 adalah perempuan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1. Meskipun ada perbedaan dalam pencapaian pendidikan, sebagian besar memiliki gelar sarjana. Karena pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki tingkat pengetahuan dan pemahaman yang lebih besar tentang pekerjaan mereka, pendidikan memainkan peran penting dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Semua pegawai yang bekerja dalam konteks masing-masing berkontribusi pada efektivitas ASN. Seluruh hasil dari upaya sumber daya manusia suatu organisasi, yang berusaha untuk memberikan hasil berdasarkan tingkat kualitas dan kriteria yang ditentukan, disebut sebagai efektivitas. Meskipun perusahaan telah menetapkan standar kinerja yang tinggi, namun tidak semua karyawan benar-benar memenuhi standar tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan di Kantor Kecamatan Indihiang cenderung menyerahkan beban kerja dan tanggung jawabnya kepada pekerja non-tetap untuk membantu mereka dalam melaksanakan tugas. Akibatnya, pekerja non-tetap cenderung mengerahkan upaya yang lebih besar dibandingkan ASN dan karyawan tetap. Hal ini menyebabkan terjadinya kesalahan dalam sistem ketenagakerjaan karyawan, dimana buruh harian lepas lebih mengetahui daripada pekerja itu sendiri dan mengakibatkan karyawan tidak mengetahui peran dan kewajibannya dalam memberikan layanan.

Penulis telah melampirkan tabel capaian indikator kinerja utama pegawai Kantor Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya tahun 2024 berdasarkan pengukuran berdasarkan IKU (Indikator Kinerja Utama). Selain itu, kapabilitas yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari jumlah hasil kerja yang diperoleh setiap tahunnya.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis:15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

**Tabel 1.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya Tahun 2024**

Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Capaian Kinerja (%)
Memaksimalkan peran daerah dalam masyarakat, pembangunan, dan pemerintahan	Tata tertib bidang administrasi kecamatan dan kelurahan (dalam sistem kecamatan dan kelurahan, pelayanan terhadap administrasi kecamatan).	100	80
	Meningkatkan kemampuan untuk pembuatan dan pelaksanaan program di Kecamatan Indihiang, serta kerja sama dan koordinasi.	100	85
	Meningkatkan pelayanan administratif, meningkatkan kesadaran akan peran dan tugas lembaga pekelurahan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif dalam pelaksanaan inisiatif dan kegiatan.	100	85
	Makalah prioritas di tingkat sub-regional dan distrik yang bertindak sebagai arahan bagi rencana pelaksanaan pembangunan dan sinkronisasi pelaksanaan pembangunan regional.	100	80
	Meningkatkan keterlibatan TP PKK dan organisasi masyarakat dalam pembangunan kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di distrik dan kelurahan-kelurahan kecil.	100	90
	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90	78,25
	Proporsi keluhan dan pengaduan mengenai layanan administrasi yang ditangani	100	90

Sumber: Dokumen LKIP Kecamatan Indihiang (2025)

Indikator Kinerja Utama (KPI) untuk kinerja karyawan Kecamatan Indihiang ditampilkan dalam Tabel 1.2. Untuk memenuhi sasaran ukuran kinerja ini, berbagai inisiatif dan tindakan dilakukan. Meskipun 100% merupakan nilai yang diinginkan, tingkat pencapaian rata-rata metrik kinerja ini setidaknya 78,25%.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya masalah kapasitas teknis dan manajerial, termasuk keterampilan karyawan yang buruk akibat kurangnya kesempatan pelatihan dan hampir setengah dari tenaga kerja tidak memiliki gelar sarjana. Menurut penelitian lain, masyarakat setempat merupakan target audiens bagi personel Kecamatan Tampan Pekanbaru,

dan masyarakat melihat dan merasakan kapasitas distrik tersebut dalam memberikan layanan publik.

Berdasarkan temuan penulis, sejumlah fenomena menunjukkan bahwa pekerja di Kecamatan Indihiang belum memiliki kemampuan kerja yang baik. Hal ini dapat diamati dari berbagai sudut pandang, antara lain:

1. Pejabat masih sangat kurang kesadaran dan pemahamannya terhadap peraturan dan kebijakan baru yang diterapkan di pemerintahan. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2017 tentang Peraturan Organisasi Pemerintah Daerah merupakan dua peraturan terbaru tentang administrasi dan layanan publik yang tampaknya sulit dilaksanakan oleh banyak pejabat. Misalnya, sejumlah individu di departemen pemerintah Kecamatan Indihiang tidak terbiasa dengan proses pengurusan perizinan terbaru, yang menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa otoritas tidak mengikuti peraturan terbaru yang diperlukan untuk memastikan kelancaran operasional layanan publik.
2. Tugas yang diberikan kepada karyawan masih belum sesuai dengan kemampuan mereka dalam hal kinerja kerja. Banyak pekerja yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan kualitas yang diharapkan meskipun mereka memiliki cukup waktu. Misalnya, seorang pekerja di departemen "Perencanaan, Estimasi, Pelaporan, dan Keuangan" yang bertugas membuat laporan bulanan terkadang menunda mengerjakan tugasnya karena tidak yakin bagaimana cara membuat laporan yang baik. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tugas yang diberikan kepada karyawan dengan keahlian yang mereka miliki.
3. Beberapa instansi tidak memiliki pengetahuan teknis untuk menggunakan perangkat teknologi informasi yang penting untuk menyediakan layanan yang efisien bagi masyarakat. Akibatnya, prosedur administratif menjadi tertunda dan keliru. Misalnya, instansi yang menangani data e-KTP mengalami kendala pada Sistem Aplikasi Manajemen Kependudukan, yang mengakibatkan kesalahan dalam entri data selama proses pembuatan e-KTP.
4. Komunikasi yang efektif antara warga setempat dan pemerintah masih kurang. Dalam hal administrasi, beberapa pejabat tampak tidak peduli dan kesulitan berkomunikasi dengan warga setempat. Misalnya, pejabat pemerintah tidak bersikap ramah dan tidak memberikan alasan yang tepat ketika warga mengeluh tentang masalah administrasi. Akibatnya, warga di Kecamatan Indihiang menjadi tidak puas dan kehilangan kepercayaan terhadap layanan.
5. Kinerja kuantitatif pegawai masih belum memadai. Misalnya, karena operator terutama manajer produk sedang menangani tanggung jawab lain, maka masuknya ke SIMDA Barang terus-menerus tertunda. Selain itu, cara kerja pegawai masih belum memiliki independensi yang memadai. Dalam hal tugas pokok dan fungsi (tupoksi) ASN Kecamatan Indihiang, misalnya, para pegawai kurang memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab serta dituntut untuk selalu menaati perintah atasan.

Mengingat informasi latar belakang yang diberikan di atas, peneliti ingin mengupas lebih rinci topik ini dalam proposal studi yang diberi judul di bawah ini. **Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.**

## **Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah**

### **- Fokus Penelitian**

Penelitian ini akan difokuskan pada analisis kapasitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya, karena berdasarkan latar belakang penelitian di atas, mungkin saja terdapat kendala dimana sasaran indikator utama tidak tercapai secara optimal.

### **- Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Indihian Kota Tasikmalaya dianalisis? Hal ini berdasarkan penekanan penelitian.

## **II. Kerangka Pemikiran**

Menurut (Prihadi, 2014, p. 34) "Keterampilan interpersonal, kesopanan, keramahan, toleransi, dan sikap menyenangkan merupakan kriteria yang sangat penting untuk kualitas layanan, terutama dalam layanan intensif di mana karyawan garis depan merupakan orang yang memegang peranan penting," imbuhnya. "Kompetensi karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan."

Hubungan antara organisasi dan karyawannya bersifat dinamis dan rentan berubah karena berbagai pemangku kepentingan menyesuaikan ekspektasi mereka dengan membantu orang lain. Semua ini terjadi secara informal.

Setiap organisasi memiliki kapabilitas yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tidak adanya persyaratan baku dalam pengisian jabatan dan tidak adanya pengambilan keputusan yang terstruktur terkait pengembangan sumber daya manusia. Dalam kasus seperti ini, penerapan kapabilitas diprioritaskan berdasarkan fungsi SDM dalam organisasi. Variabel kapabilitas karyawan (perangkat) didasarkan pada teori kapabilitas yang dikemukakan oleh Boydell dkk. (Sutrisno, 2017, p. 204), Empat metrik yang tercantum di bawah ini berfungsi sebagai parameter (alat pengukuran) dalam penelitian ini:

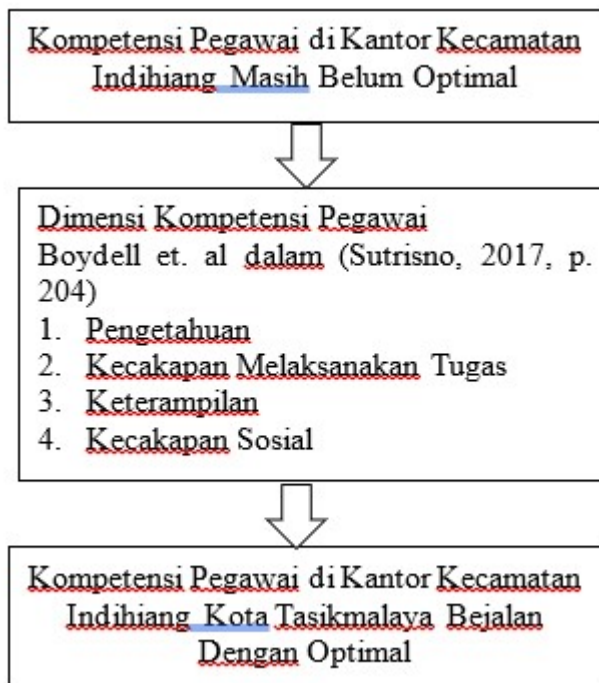
1. Penguasaan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu disebut standar pengetahuan, yang merupakan ciri kompetensi.
2. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan fungsi secara akurat sesuai dengan ide pengetahuan terkini serta norma dan prosedur terkini disebut standar kinerja tugas.
3. Jenis kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan mental atau fisik tertentu disebut sebagai dimensi keterampilan. Dalam hal ini, hal ini berkaitan dengan keahlian teknis di bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab orang atau anggota kelompok.
4. Kapasitas untuk memberikan peluang bagi interaksi dan kolaborasi horizontal, vertikal, dan diagonal dengan berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi serta pengembangan model hubungan di luar organisasi berkaitan dengan komponen keterampilan sosial.

Pegawai negeri sipil dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas dalam lingkungan organisasi dan berupaya untuk memaksimalkan kinerja tanggung jawab dan fungsinya melalui pengukuran dan indikator variabel kompetensi pegawai. Berdasarkan informasi yang diberikan, jelaslah bahwa kompetensi merupakan prasyarat penting bagi proses dan gerakan untuk

mencapai tujuan organisasi. Setiap pegawai (individu) subunit kerja (kelompok) mengintegrasikan kompetensi ke dalam pekerjaannya.

Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya berarti bahwa aktivitas masing-masing karyawan dan subunit kerja berjalan efektif. Tanpa kemampuan karyawan, organisasi kehilangan makna perannya dalam organisasi dan mereka cenderung melaksanakan tugasnya secara tidak profesional dan berstandar rendah, yang berujung pada kegagalan mencapai tujuan. Kerangka pemikirannya ditunjukkan dalam diagram berikut.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### III. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Suatu studi deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut (Zuriah, 2014, p. 6) Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang mana Bertujuan untuk memperoleh gejala, fakta, atau peristiwa Analisis yang sistematis dan akurat mengenai karakteristik populasi atau wilayah tertentu.

Penelitian deskriptif biasanya tidak memerlukan pencarian atau penjelasan. Nyatakan fitur utama penelitian. Deskriptif, yaitu (Danim, 2012, p. 41):

1. Deskripsi tentang peristiwa atau kejadian yang sebenarnya. Penelitian ini mungkin hanya bertujuan untuk memberikan deskripsi atau sejarah suatu fenomena, alih-alih mengeksplorasi hubungan antara variabel, menguji hipotesis, atau membuat prediksi.



2. Penelitian yang dilakukan melalui survei. Itulah sebabnya penelitian deskriptif sering disebut penelitian survei. Dalam arti luas, penelitian deskriptif mencakup semua metode penelitian kecuali penelitian historis dan eksperimental.
3. Bertujuan untuk mencari informasi faktual dan dilakukan secara rinci.
4. Mengidentifikasi masalah atau membenarkan situasi atau praktik yang ada.
5. Menggambarkan suatu topik yang sedang ditangani secara serentak oleh sekelompok orang tertentu.

Populasi menurut (Sugiyono, 2019, p. 80) menyatakan bahwa “Populasi adalah suatu bidang umum yang terdiri dari objek atau entitas yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai subjek penelitian dan telah ditarik kesimpulan tentangnya.” Populasi dalam penelitian ini terdiri dari petugas Kantor Kecamatan Indihiang dan masyarakat umum yang berdomisili di Kecamatan Indihiang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*; Menurut (Irawan, 2006, p. 17) teknologi *Disengaja*, khususnya keputusan informan yang dipilih secara sengaja oleh peneliti; Dipercayai bahwa ada karakteristik tertentu yang dapat memperkaya data penelitian..

Dalam penelitian kualitatif, aspek terpenting dari pemilihan informan adalah bagaimana mengidentifikasi informan kunci atau situasi sosial yang kaya akan informasi tertentu tergantung pada fokus penelitian (Bungin, 2011, p. 53). Informan kunci diidentifikasi dengan melakukan seleksi primer (partisipasi pertama). Artinya, dalam seleksi langsung, peneliti dapat memilih sampel dari berbagai informan yang dihubungi secara langsung. Sementara itu, sebagai alternatif, seleksi sekunder (informan kedua) juga dapat dilakukan jika peneliti tidak dapat mengidentifikasi partisipan secara langsung. Dalam penelitian ini, informan adalah sebagai berikut:

1. Bapak Agus Permana selaku Sekretaris Kecamatan Indihiang .
2. Bapak Rohman selaku Kepala Seksi Pemerintahan,.
3. Staf pegawai Kecamatan Indihiang sebanyak 4 orang.
4. Hendra Supriatna selaku Pengelola Administrasi Pemerintahan

#### **IV. Pembahasan**

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (KPK) adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh PNS agar dapat melaksanakan tugas dan perannya secara efektif dan efisien. Terdapat tiga jenis kompetensi utama yang harus dimiliki oleh PNS, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial budaya. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kompetensi pegawai di Kecamatan Indihiang, peneliti menggunakan teori kompetensi pegawai yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017, p. 204), Teori ini menggunakan empat indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai untuk melakukan analisis sebagai berikut:

##### **1. Analisis Indikator Pengetahuan**

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar ASN di Kecamatan Indih Hiang memiliki pengetahuan teknis dan profesional yang baik, meskipun belum tentu memiliki



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025, Dipublikasi: 28-07-2025

kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keahliannya. Pengetahuan teknis yang dimilikinya diperoleh melalui pengalaman kerja dan bimbingan dari atasan. Namun, kendala utama yang menghambat peningkatan pengetahuan profesionalnya adalah minimnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, khususnya pelatihan fungsional.

Hasil ini sesuai dengan teori Boydell dkk. (Sutrisno, 2017), yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan komponen kunci kompetensi, termasuk pemahaman terhadap prosedur kerja, kebijakan, dan peraturan yang terkait dengan jabatan. Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian menegaskan bahwa pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dari manajemen ASN. Minimnya pelatihan formal di wilayah Indihang mengindikasikan perlunya penerapan kebijakan yang lebih seragam dan konsisten.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Gunawan (2020) dalam penelitian yang dilakukan di Kabupaten Prambanan yang menyatakan bahwa rendahnya kapasitas teknis dan manajerial disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pendidikan formal. Senada dengan itu, Hardyanti (2017) menemukan bahwa kapasitas staf memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik yang dirasakan langsung oleh masyarakat.

Penulis mungkin berkomentar bahwa meskipun ASN di wilayah Indihang sudah memiliki pengetahuan teknis yang relatif baik dari pengalaman kerja mereka, mereka perlu meningkatkan kapasitas mereka melalui pendidikan formal dan pelatihan khusus sehingga pengetahuan mereka menjadi lebih sistematis dan relevan dengan perkembangan isu-isu pemerintahan yang dinamis.

## **2. Analisis Indikator Kecakapan Melaksanakan Tugas**

Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Indihang memiliki disiplin dan memahami Prosedur Operasional Standar (SOP) yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang berpengalaman berkinerja baik sementara pegawai baru masih beradaptasi. Meskipun menghadapi tantangan seperti beban kerja yang tinggi dan keterbatasan infrastruktur, kerja sama antar pegawai membantu menjaga kualitas layanan.

Kesimpulan ini terkait dengan teori kompetensi Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2017), yang menjelaskan bahwa kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan perwujudan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam lingkungan kerja nyata. Permen PANRB Nomor 38 Tahun 2017 mengatur bahwa pelaksanaan tugas ASN harus memenuhi standar kompetensi kerja, meliputi ketepatan waktu, efisiensi, dan kepatuhan terhadap prosedur operasi standar (SOP). Artinya, pelaksanaan tugas yang benar tidak hanya memerlukan kedisiplinan, tetapi juga pemahaman terhadap sistem kerja birokrasi dan kemampuan beradaptasi terhadap tantangan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Comara (2019) yang menekankan pentingnya kompetensi "lunak", seperti kemampuan melaksanakan tugas dan membangun hubungan kerja. Penelitian ini juga mendukung kesimpulan bahwa kompetensi tidak hanya merujuk pada pendidikan formal, tetapi juga kemampuan beradaptasi dan kemampuan berkolaborasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa meskipun kinerja ASN di Kecamatan Indihang menunjukkan kapasitas kerja yang memadai, namun masih diperlukan

peningkatan sarana dan prasarana serta pelatihan bagi ASN baru agar kinerja tetap konsisten pada seluruh unit kerja.

### 3. Analisis Indikator Keterampilan

ASN Kecamatan Indihiang telah menunjukkan keterampilan yang luar biasa, terutama dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Meskipun pelatihan teknis tidak terstandarisasi, karyawan dapat secara mandiri menemukan solusi, seperti koordinasi antar departemen dan peningkatan operasi. Keterampilan ini dikembangkan melalui pengalaman praktis dan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan teori Boydell et al., (Sutrisno, 2017) keterampilan meliputi kemampuan teknis dan nonteknis untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Keterampilan tersebut diperoleh melalui pelatihan formal dan pengalaman kerja. Kesimpulan ini juga sejalan dengan UU ASN No. 5 Tahun 2014 yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas sebagai bagian dari upaya profesionalisasi ASN dan menjawab kebutuhan pelayanan publik yang kompleks. Kemampuan ASN dalam memecahkan masalah dan koordinasi antardepartemen di Kecamatan Indihiang menunjukkan bahwa keterampilan praktis dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pengalaman kerja dan komunikasi yang baik.

Kondisi ini mencerminkan temuan Komala (2019) yang mengidentifikasi kemampuan mengelola pekerjaan dan membangun hubungan sebagai kompetensi penting. Studi tersebut menekankan bahwa *pemecahan masalah dan kemampuan beradaptasi merupakan elemen penting dalam pengembangan keterampilan ASN*.

Penulis menyatakan bahwa meskipun keterampilan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Indihiang telah berkembang secara fungsional melalui pengalaman kerja dan interaksi, peningkatan pelatihan teknis yang berkelanjutan masih diperlukan agar kemampuan pemecahan masalah menjadi lebih sistematis dan terstruktur.

### 4. Analisis Indikator Kecakapan Sosial

Keramahan staf Pemerintah Kecamatan Indihiang terwujud dalam dua hal: pertama, inisiatif tinggi dalam membantu rekan kerja, dan kedua, sikap ramah dan sopan dalam pelayanan. Budaya kerja sama dan etika pelayanan tetap terjaga, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan pelayanan publik yang cepat. Staf menunjukkan empati dan profesionalisme, serta menanggapi keluhan warga dengan tulus dan proaktif.

Temuan ini menguatkan teori kompetensi sosial dari Goleman (Sudarmanto, 2018), yang menyatakan bahwa keterampilan sosial seperti empati, komunikasi, dan kolaborasi memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas organisasi, khususnya dalam pelayanan publik. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengharuskan aparatur pelayanan untuk menunjukkan sikap ramah, sopan, dan tanggap terhadap masyarakat. Keterampilan sosial yang ditunjukkan ASN Indonesia menunjukkan adanya apresiasi yang kuat terhadap nilai-nilai inti ASN seperti akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, dan pelayanan.

Fenomena ini mendukung temuan Hardiyatti (2017) yang menekankan pentingnya sikap profesional dalam pelayanan publik dan Komara (2019) tentang pentingnya keterampilan sosial dan emosional dalam membangun hubungan kerja yang baik.

Dari keseluruhan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kapasitas aparatur di daerah Indihiang telah ditingkatkan secara bertahap melalui pengalaman kerja, budaya kerja yang baik, dan kerja sama internal. Namun demikian, tantangan seperti ketidaksesuaian pendidikan dan kurangnya pelatihan masih ada. Dengan sistem pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan dan dukungan kebijakan yang lebih struktural, potensi ASN di tingkat daerah dapat lebih dioptimalkan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya secara umum sudah cukup baik, kelebihan utamanya adalah keterampilan sosial dan kemauan belajar yang tinggi, sedangkan kelemahannya adalah kurangnya pelatihan teknis dan kurangnya pelatihan fungsional. Secara keseluruhan simpulan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Melihat kemampuan pekerja di Kecamatan Indihiang, Tasikmalaya, dapat dilihat bahwa dari segi pengetahuan, sebagian besar pekerja memiliki keahlian yang diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan internal. Namun, keterbatasan dalam pelatihan formal dan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan masih menghambat peningkatan keahlian.
2. Kinerja pegawai di Indihiang, Tasikmalaya menunjukkan bahwa mereka memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi. Mereka pada umumnya memahami prosedur operasi standar (SOP) dan fungsi dasar, serta berdedikasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Namun, perlu diperhatikan bahwa pegawai baru memiliki beban kerja yang berat dan kurangnya pelatihan.
3. Kemampuan tenaga kerja Indihiang Tasikmalaya menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Mereka mampu menemukan solusi praktis atas kendala yang mereka hadapi, namun keterampilan teknis mereka perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan.
4. Kinerja aparat di Kecamatan Indihiang, Tasikmalaya, menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan sosial yang cukup baik. Mereka proaktif, ramah, sopan, dan proaktif dalam membantu rekan sejawat serta menyikapi keluhan warga. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pelayanan publik yang manusiawi.

## Daftar Pustaka

- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media.
- Danim, S. (2012). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia.
- Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Gunawan, E. N. (2020). Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Kecamatan Prambanan Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 291–300. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i1.1278>
- Hardiyanti, M. (2017). Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. *Ilmu Administrasi Negara*, 4(1), 1–13.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawan, P. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi FISIP-UI.

- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Prihadi, S. F. (2014). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Cetakan Ke). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.