



**PERANAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN ILIR BARAT SATU
KOTA PALEMBANG**

NAMA : CAMELA KHAIRANI

NIM : 19.11.334

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Camela Khairani (19.11.334) 2023, Thesis title The Role of Competence in Improving Employee Performance at the Ilir Barat I District Office, Palembang City. Department of Public Administration at the Satya State Administrative College, main supervisor (1) Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and accompanying supervisor (2) Mr. Drs. H. Anshori Madani, M.Si.

In the working mechanism of an organization, especially in organizations that involve a lot of human power. Employee performance can be achieved if an organization has employees who have competence in terms of knowledge, understanding, attitudes towards work, apart from that, employee work motivation is highly expected. Employees who have good competencies will be able to acquire and develop the tasks they carry out, so that their performance level will be better.

The purpose of this research is to determine the role of competency on employee performance at the Ilir Barat Satu District Head Office, Palembang City and to determine the control of the application of competency on employee performance. The research used in this research uses qualitative data methods collected through observation, interviews and documentation.

Data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data and drawing conclusions. Based on the results of research and discussion, it shows that the role of competency in employee performance at the Ilir Barat I District Office, Palembang City, is already underway, as evidenced by the knowledge, skills, and performance of employees at work quite well. good, even though there are employee attitudes that have not been assessed as good, this can be seen from the fact that there are still employees who arrive late and are not present when needed. However, the tasks of each section have been carried out well.

Keywords: Role, Competency, Employee Performance



A. PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang. Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Sedangkan faktor subjektif cenderung berupa opini seperti kepribadian, sikap, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor subjektif akan dapat dinilai jika didukung oleh kejadian kejadian yang terdokumentasi. Kinerja pegawai harus benar-benar objektif yaitu melihat kemampuan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang objektif akan mampu memberikan feed back yang tepat guna memperbaiki perilaku sehingga diharapkan nantinya mampu meningkatkan produktivitas kinerja yang diharapkan. Pada pemerintah pada umumnya penilaian kerja meliputi tiga kelompok yaitu hasil kerja, kemampuan pegawai, pelayanan kepada masyarakat. Perhatian terhadap komitmen aparatur pemerintah terhadap

pengembangan kemampuan ini tampaknya belum sepenuhnya disikapi secara positif oleh aparatur. Padahal komitmen merupakan salah satu modal yang sangat besar nilainya bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja semakin menjadi baik. Kompetensi memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat kecamatan Ilir Barat I Kabupaten Kota Palembang merupakan salah satu pemerintah yang menangani masalah pelayanan public. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas yang diembannya, kompetensi pegawai sangat diperlukan terhadap kinerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh Lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi instansi pemerintah terutama bagi kantor Camat Kecamatan Ilir Barat I Kabupaten Kota Palembang, sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan pelayanan walaupun banyaknya sarana dan prasarana, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelayanan dikantor Camat



Kecamatan Ilir Barat I, untuk itu dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul “ Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ilir barat I Kota Palembang “ .

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis membuat rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah Peranan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai Di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam melaksanakan Kompetensi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang ?

3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I kota Palembang .
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Faktor-faktor penghambat dalam melaksanakan Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang .

4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis ialah untuk menambah pengetahuan, wawasan penulisan dan salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana sosial (S.Sos) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang.
2. Manfaat bagi instansi ialah sebagai membangun pemikiran bagi Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.
3. Manfaat bagi akademis ialah menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang.

B. LANDASAN TEORI

1 Pengertian Peranan

Menurut Soerjono dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2010:212), menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau dengan adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barang kali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan.

2. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah



suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kamus bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), lingk kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai professional

3 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kminerja oraganisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapai nya tujuan organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut pasolong (2010:175) menjelaskan bahwa pada dasarnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukan suatu kinerja atau performance yang terbaik yang bisa ditunjukan oleh pegawai tersebut. Selain itu performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai factor yang penting bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Kinerja ini perlu senantiasa diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan pada organisasi pada umumnya.

4 Pengukuran Kinerja pegawai

1. Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja individu dilakukan melalui beberapa dimensi kinerja yaitu sebagai berikut:
 - a. Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas dapat dilihat ketetapan kesesuaian dengan prosedur kerja yang ada.
 - b. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya kuantitas dapat dilihat dari kesempatan kerja setiap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
 - c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
 - d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.



2. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 5 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari unsur

a. Berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP)

(1) SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS (2) SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur (3) SKP diisi oleh PS yang bersangkutan (4) SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai sebagai kontrak kerja b. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan aspek yang dinilai dalam perilaku kerja yaitu :

(1) Orientasi Pelayanan Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain

(2) Integritas

Yang dimaksud dengan “integritas” adalah kemampuan untuk bertidak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

(3) Komitme

Yang dimaksud dengan “komitmen” adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan atau golongan.

(4) Disiplin Yang dimaksud dengan “disiplin” adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

(5) Kerjasama Yang dimaksud dengan “kerjasama” adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan penilaian kinerja, karna itu penilai sangat perlu mengkaji factor-faktor yang menentukan atau membatasi kinerja dan memikirkan apa yang terjadi dilakukan untuk mambantu pegawai agar kinerjanya meningkat dengan hasil yang efektif. Para pemimpin organisasi atau perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawainya bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas setiap pegawai tidaklah sama. Menurut simamora (2006:175), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah : a. Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian. b. Deskripsi pekerjaan, yaitu spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya

c. Tujuan-tujuan penilain kinerja. Tujuan penilaian secara mendasar dapat



digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.

d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Pegawai merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar dalam meningkatkan instansinya, tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya. hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

kompetensi berperan terhadap kinerja pegawai seperti dalam undnagundang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan prilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relative stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dengan penuh percaya diri, memandang

pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi

mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya , semua hal ini meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan factor pekerjaan maupun karakteristik personal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termaksud dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya itu memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kerjanya.

**5 PERATURAN PEMERINTAH NO.94
TAHUN 2021 PERATURAN
PEMERINTAH REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 94**

**TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN
RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

MENINGAT :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 549); Mengingat

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



C. PROSEDUR PENELITIAN

1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode yang relevan dengan tujuan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Masih dalam buku yang sama sugiyono (2007:3) menjelaskan, “metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak” Sementara itu menurut moleong (2010:6) dalam bukunya metode penelitian kualitatif menjelaskan bahwa, “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian”. Dari beberapa uraian diatas, peneliti menjelaskan bahwa studi kasus dalam penelitian kualitatif merupakan cara atau metode yang sesuai untuk menjawab fenomena suatu permasalahan penelitian. Dalam kaitannya dengan penelitian ini yaitu penulis ingin meneliti bagaimana Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang

2 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu social (singarimba dan effendi 2009:13)

Sedangkan menurut achmadi dan narbuko (2008:141) konsep merupakan hal yang abstrak, maka perlu diterjemahkan dengan kata-kata sedemikian rupa sehingga dapat diukur secara empiris.

Sejumlah definisi konsep diatas, maka penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu :

1. Kompetensi. Menurut sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

2. Kinerja pegawai. Menurut pasolong (2010:175) menjelaskan bahwa pada dasarnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja atau performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai factor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

3. Definisi Operasional

Definisi Konsep Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu social (singarimba dan effendi 2009:13)

Berdasarkan menurut definisi para ahli di atas maka yang menjadi operasionalisasi konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Operasional Konsep

No	Konsep	Indicator
1	Kompetensi <i>Sumber: Edison, anwar & komariyah, (2016)</i>	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keahlian (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>)
2	Kinerja Pegawai <i>Sumber: Mangkunegara, (2009:75)</i>	1. Kualitas 2. kuantitas 3. pelaksanaan tugas 4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan



4. Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan raco (2010:111) dalam buku metode penelitian kualitatif (jenis, karakteristik, dan keunggulannya) menjelaskan data penelitian kualitatif diperoleh dengan berbagai macam cara : wawasan, observasi, dokumen.

Dari penjelasan di atas, penulis mengerti maknanya. Maka dalam mengumpulkan data penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi yaitu gabungan antara observasi, wawasan, dokumentasi dan studi pustaka.

1. Pengamatan (observasi)

Menurut sugiyono (2012:145) pada buku metode penelitian kualitatif menjelaskan bahwa, “teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.” Menurut andi (2010:27), “observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian.” Dari beberapa pendapat di atas peneliti memahami bahwa, observasi merupakan salah satu teknik pengambilan data, dimana peneliti akan terjun langsung ke lapangan dan mengamati dengan seksama (melihat dan mendengarkan) gejala-gejala dari objek yang diteliti dan mencari data secara langsung mengenai Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang

2. Wawancara (interview)

Menurut andi (2010:145), dalam buku menguasai teknik-teknik koleksi data penelitian kualitatif, menjelaskan bahwa “wawancara ialah Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interview sedangkan orang yang diwawancarai disebut interview.” Menurut buku metode penelitian kuantitatif, sugiyono (2012:137) menjelaskan bahwa, “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data

apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil.” Selain itu bungin (2008:108) menjelaskan, “sebuah wawancara terdapat beberapa unsur yang membangunnya, yakni terdiri dari pewawancara, informan atau yang diwawancarai, dan materi wawancara.” Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti memahami bahwa wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan Tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topic tertentu. Selain itu wawancara bisa dikatakan juga sebagai kegiatan mencari data secara mendalam melalui proses percakapan yang direkam oleh penulis dengan key informan dan informan. Dalam kaitanya dengan penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara sebagai salah satu metode

pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan mengenai Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.

3. Dokumentasi

Menurut andi (2010:191) dalam buku menguasai teknik-teknik koleksi data penelitian kualitatif dijelaskan bahwa, “dokumen merupakan setiap bahwa tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang peneliti.” Sedangkan sugiyono (2008:82) dalam bukunya memahami penelitian kualitatif menjelaskan bahwa, “ definisi dokumen yakni catatan peristiwa yang sudah berlalu.” Dari beberapa pendapat di atas, penulis memahami isi dan maknanya. Dalam kaitanya dengan penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen sebagai sumber data yang mendukung dari sumber data



sebelumnya yaitu wawancara dan observasi.

4. Studi pustaka Menurut M. Nazir dalam bukunya yang berjudul “metode penelitian” mengemukakan bahwa : “studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.” (Nazir, 2003:27) Studi pustaka merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian. Teori-teori yang menjadi landasan

masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan studi pustaka. Selain itu, peneliti dapat memperoleh data tentang penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitiannya. Dengan studi pustaka, peneliti dapat memanfaatkan informasi dan pemikiran-pemikiran yang berkaitan dengan penelitiannya.

Teknik Analisis

Data Analisis data dalam penelitian dilakukan secara interaktif. Menurut sugiyono (2010;246) bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai selesai maksudnya, dalam analisis data peneliti ikut terlibat langsung dalam menjelaskan dan menyimpulkan data yang diperoleh dengan mengaitkan teori yang digunakan. Menurut sutopo (2003;8) menjelaskan bahwa analisis data model interaktif terdiri dari tiga hal utama yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (verifikasi), dengan penjelasannya.

1. Reduksi data Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan ,

mengkode , menelusur tema , membuat gugus-gugus.

2. Penyajian data Data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian-penyajian yang baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan.
3. Penarikan kesimpulan (verifikasi) Tahap terakhir yang berisikan proses pengambilan keputusan yang menjurus pada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dan mengungkap “what” dan “how” dari temuan penelitian tersebut.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peranan kompetensi di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang

A. Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara tersebut pegawai yang memiliki sikap yang baik tentunya pekerjaan akan berjalan dengan baik pula , karna pelayanan yang baik itu dilihat dari sikap pelayanan dari pegawai agar masyarakat menjadi merasa nyaman serta atasan pun merasa tetap di hormai atau di hormati .

1. Knowledge (pengetahuan)

Berdasarkan keterangan dari informan tersebut berarti para pegawai sudah diberikan pelatihan dan jalur Pendidikan sehingga dapat berperan maksimal

2. Skill (Keahlian)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan tersebut, bahwa sudah bisa menguasai tugas pokok masing-masing pegawai sesuai dengan ilmu yang dimilikinya .



3. Attitude (Sikap)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut pegawai yang memiliki sikap yang baik tentunya pekerjaan akan berjalan dengan baik pula , karna pelayanan yang baik itu dilihat dari sikap pelayanan dari pegawai agar masyarakat menjadi merasa nyaman serta atasan pun merasa tetap di hargai atau di hormati .

Peranan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang

A. Kinerja Pegawai

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan secara singkat bahwa dengan kerja professional, maka dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan dengan kualitas yang baik pula, sehingga dapat memberikan kualitas publik begitupun sebaliknya.

1. Kualitas

" Pegawai berkualitas itu yang disiplin waktu, yang taat pada SOP yang berlaku , yang selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. " (Wawancara, 25 juli 2023) Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan secara singkat bahwa dengan kerja professional, maka dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan dengan kualitas yang baik pula, sehingga dapat memberikan kualitas publik begitupun sebaliknya.

2. Kuantitas

Disimpulkan bahwa kuantitas dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan keterangan dari informan tersebut pegawai di kantor camat ilir barat satu kurang disiplin waktu , sehingga pelaksanaan tugas nya seringterundur karna

sudah banyak diabaikan oleh pegawai tersebut

3. Pelaksanaan tugas pegawai

" Pelaksanaan tugas pegawai masih ada yang suka mengulur waktu jadi tugas yang harus nya cepat selesai tapi ada pegawai yang bertele-tele karna banyak alasan misalnya tidak bisa hadir karna ada urusan pribadi. " (Wawancara, 25 juli 2023

Berdasarkan keterangan diatas informan 1 mengatakan bahwa pegawai suka meneyepelekan tugas walau telah diberikan waktu yang banyak seharusnya pegawai tetap menyelesaikan dengan secepatnya walau masih banyak waktu untuk penyelesaian sedangkan informan 2 mengatakan bahwa komputer salah satu penghambat dalam pelaksanaan tugas pegawai karna harus saling menunggu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing.

4. Tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan

" banyak tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan tetapi pegawai tersebut malah izin tidak dapat hadir atau tidak dapat bekerja karna alasan ada urusan pribadi sehingga pegawai tersebut tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya. " (Wawancara, 25 juli 2023) Berdasarkan keterangan dari informan diatas adanya pegawai yang meneyepelekan tanggungjawab nya sebagai pegawai , sehingga beban tugasnya di berikan kepada pegawai lain

Pembahasan

1. Pengetahuan

Upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dan ditempuh melalui jalur Pendidikan dan pelatihan . dengan tujuan untuk menambahkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar nantinya dapat menjadikan sebagai sumber tenaga yang professional. Dengan pengetahuan pegawai diharapkan dapat menunjang kinerja lebih baik, sehingga mampu membawaperubahan kearah



efektivitas dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat merubah sikap mental dan perilaku serta membentuk kepribadian pegawai, agar dalam menjalankan tugas mampu menghindarkan diri Dari praktek-praktek yang melanggar etika birokrasi. Dengan pengetahuan yang memiliki legalitas tentunya dapat dijadikan sebagai modal kerja dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan.

2. Keahlian

Keahlian merupakan menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Kemampuan pegawai berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan dalam suatu organisasi dibutuhkan kemampuan pegawai untuk Melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang lebih dianggap efektif dan efisien. Dari hasil penelitian di kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah cukup baik pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

3. Sikap

Selain pengetahuan dan keahlian dalam peningkatan kinerja pegawai juga dibutuhkan sikap yang tegas, termotivasi serta pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap pegawai merupakan suatu bentuk perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Dalam hal ini sikap pegawai dalam melaksanakan tugas di bagian pelayanan administrasi terpadu pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang secara aplikatif sikap pegawai dalam bekerja Sebagian besar memenuhi kualifikasi yang diinginkan. 73 Berdasarkan pengamatan penelitian di lapangan bahwa kompetensi

pegawai pada kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang dalam hak peran kompetensi pegawai terlihat sudah melaksanakan perencanaannya, terlihat dari indikator konsep kompetensi pegawai dalam hal ini pegawai sudah melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya yang dengan baik.

5.2.2 Peranan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara terencana dan sistematis yang didukung dengan kemampuan dan kecakapan.

Peningkatan kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang, walaupun belum menunjukkan hasil yang belum optimal, namun usaha yang dilakukan melalui berbagai jenis peningkatan pengetahuan, seperti mengikuti

Pendidikan dan pelatihan, serta lain sebagainya sudah cukup baik. Selain dari peningkatan pengetahuan juga ada Upaya peningkatan kemampuan dan pemahaman pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya serta memiliki attitude (sikap) dalam bekerja disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut, sehingga para pegawai dapat menghasilkan kinerja melalui peningkatan prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan

5.2.3 Faktor Yang Menjadi Penghambat dalam Melaksanakan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang

Adapun yang menjadi faktor penghambat dari peranan kompetensi dalam



meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang adalah tingkat perapian atau penyusunan dalam pengarsipan dan pendokumentasian masih belum tertata dikarenakan setiap adanya masyarakat yang ingin mencari dataminyalnya surat tanah atau surat lainnya pegawai harus memerlukan waktu yang cukup lama karena pegawai mencari data tersebut menggunakan cara manual. Faktor kendali inilah yang menghambat pekerjaan untuk melaksanakan pencarian data tidak bisa berjalan dengan optimal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Untuk pengetahuan pegawai itu sendiri masih ada pegawai yang memiliki gelar tidak sesuai dengan pekerjaannya sebagai pegawai ASN, misalnya lulusan sarjana hukum dan Pendidikan yang seharusnya berhubungan dengan pemerintahan, sehingga pegawai tersebut harus lebih banyak belajar dari pegawai yang sudah lama atau senior.

E. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan simpulan yaitu :

1. Peranan kompetensi pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang dalam hal peran kompetensi pegawai terlihat sudah melaksanakan perencanaannya, namun dalam peran meningkatkan kompetensi pegawai masih belum maksimal. Penempatan jabatan yang diberikan tersebut tentunya belum sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga tidak dapat berperan maksimal. Peranan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang, melalui berbagai jenis peningkatan pengetahuan, seperti mengikuti Pendidikan dan pelatihan, serta lain sebagainya sudah cukup baik. Serta memiliki attitude (sikap) dalam bekerja

disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut, sehingga para pegawai dapat menghasilkan kinerja melalui peningkatan prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Faktor penghambat Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dalam pendokumentasian sangatlah berpengaruh sehingga kendala itu lah yang menghambat pekerjaan baik pegawai yang mencari maupun masyarakat yang membutuhkan nya.

6.2 Saran

Sedangkan saran yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Peranan kompetensi pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang agar dapat mengupayakan peningkatan kompetensi pegawai dengan memperhatikan segala aspek baik tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalamannya. Dengan cara penempatan atas posisi jabatan dan tugas yang dilakukan hendaknya menyesuaikan dengan tingkat Pendidikan yang dimiliki demi tercapainya kemajuan dan perkembangan instansi tersebut. Peranan Kinerja Pegawai pada kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang Diharapkan supaya lebih ditingkatkan lagi mengenai tugas dan tanggung jawabnya seluruh pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang agar terwujudnya visi dan misi serta nilai dihadapkan masyarakat yang lebih baik.
2. Faktor penghambat peranan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang untuk instansi dapat melakukan upgrade bagian dalam kantor yang masih belum optimal agar dapat berjalan dengan baik guna untuk



kebaikan bersama baik pegawai maupun masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166.

Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: alfabeda

Emmyah (sutoto, D). 2009. Peranan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di secretariat Daerah

Kabupaten Sidenreng Rappang. Makassar. Universitas Hasanuddin. Skripsi : Tidak

Diterbitkan

Hersey, 2001. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, penerbit :

Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lestari, Nurlaela E. P. 2018. Peranan motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, Vol V No.1

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika

Aditama. Bandung

Muhammad, 2019. Peranan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

kantor kementerian agama kabupaten aceh besar SIMEN (akuntansi dan manajemen) Vol 10 issue 1

Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 Tentang Peraturan pemerintah Tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil

Spencer. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group

Supardi, dkk, 2022, pedoman mata kuliah penyusunan skripsi.

Palembang : STIA Satya Negara

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Tentang Kompetensi Kerja.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. Rajawali Pers : Jakarta

