

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Definisi Konsep**

#### 2.1.1. Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Kompetensi diartikan sebagai "suatu gambaran mengenai apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik" (Miller dkk, 2001, dalam Hutapea dan Thoha, 2008). Sehingga seseorang yang kompeten di bidangnya tentu ia mengetahui apa yang harus ia kerjakan, sehingga hal tersebut membuat ia mahir dan cakap di bidangnya.

Menurut Marwansyah (2019:36), kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap serta karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan". Tentunya seseorang yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang baik untuk mencapai sebuah keberhasilan pekerjaan.

Terdapat dua pemahaman terhadap makna kompetensi menurut Marwansyah (2019:36). Pertama yaitu bahwa kompetensi merupakan pengetahuan atau keterampilan. Kedua, bahwa kompetensi merupakan setiap karakteristik yang mendukung kinerja. Maksudnya adalah kompetensi bisa

mencakup pengetahuan ataupun keterampilan dan juga semua karakteristik lainnya seperti motivasi dan sifat-sifat kepribadiannya.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2013 : 61), bahwa ”kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Hal ini berarti bahwa kompetensi seseorang dapat memprediksikan kinerjanya yang sangat baik apabila kompetensinya juga baik.

Menurut Amstrong yang dikutip oleh Tahir (2014 : 2) menyebutkan bahwa ”kompetensi merupakan *knowledge, skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya”. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan kualitas diri seseorang yang mana ketiga indikator tersebut ia gunakan untuk mencapai kesuksesannya.

Definsi lainnya oleh Spenser and Spenser (1993) dalam Hutapea dan Thoha (2008), mengemukakan bahwa kompetensi adalah ”karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja”. Penekanan dari pendapat tersebut, kompetensi ialah modal karakter orang dalam mengidentifikasi bagaimana ia berperilaku, berfikir, serta penyesuaian kondisi (Wibowo, 2008:8). Maksudnya ialah seseorang yang memiliki prestasi kerja yang baik tentu karna ia memiliki karakter pribadi yang baik.

Menurut Kamus Kompetensi (LOMA, 1998) dalam Kadarisman (2018:45), kompetensi didefenisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Oleh

karena itu, kompetensi pegawai ASN merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Suprpto, 2002, dalam Kadarisman, 2018:45). Sehingga kata kompetensi tidak pernah lepas dari pengetahuan, keahlian dan sikap ASN yang menunjang terhadap suatu pekerjaan.

### 2.1.2. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Sumihardjo (2012 : 16), pengertian umum aparatur lebih menyoroti kepada seorang pegawai pemerintahan yang digaji dan berkerja di bidang pemerintahan serta melakukan tugas pelayanan umum. Jadi secara sempit orang secara umum mengartikan aparatur sama dengan pegawai pemerintahan. Sedangkan dalam arti luas ialah instrumen pendukung kegiatan penyelenggaraan negara yaitu organisasi, kepegawaian, keuangan dan aset peralatan dan teknologi. Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa aparatur merupakan suatu alat dari sistem pemerintahan negara yang berkemampuan profesional dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi pelayanan publik untuk mencapai tujuan negara.

Menurut Kadarisman (2017:5) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan

pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur yang paling vital di dalam instansi pemerintahan. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat (*public service*) harus didukung oleh pegawai ASN yang profesional dan kompeten. Alasan dalam hal ini adalah pegawai ASN tersebut, memengaruhi efisiensi dan efektivitas yang terjadi di instansi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Sebagai pegawai ASN, sumber daya ini bertugas merancang dan memproduksi jasa publik. Jika pada bagian ini mengalami masalah, maka akan sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi, tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan semestinya.

Sebagai aparatur pemerintah, ASN merancang atau merencanakan dan menghasilkan jasa publik, mengawasi atau mengendalikan kuantitas maupun kualitas kerja, mensosialisasikan jenis, dan bentuk jasa publik kepada masyarakat, mengalokasikan sumber daya finansial dan nonfinansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi instansi yang dapat memberikan citra langsung terhadap masyarakat terutama bidang pelayanan. Sehingga dapat dikatakan bahwa ASN merupakan roda penggerak dalam organisasi pemerintahan.

## **2.2. Teori**

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya ASN yang

profesional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku. Manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme ASN, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, berkompentensi, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Untuk itu, ASN dituntut tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik, tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, maka ASN dituntut memiliki profesionalisme yang ditunjang dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi. Dapat dibayangkan jika seandainya ASN ini tidak memiliki kompetensi, akan berakibat atau berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2007: 150), penjelasan masing-masing kompetensi adalah:

a) Keterampilan yaitu keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.

Contoh: kemampuan mengemudi.

b) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh: mengerti ilmu manajemen keuangan.

- c) Peran sosial yaitu citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain.  
Contoh: menjadi seorang pengikut, atau seorang oposan (penentang).
- d) Citra diri (sikap) yaitu persepsi individu tentang dirinya. Contoh: melihat/mempromosikan dirinya sebagai pemimpin.
- e) Sifat/ciri yaitu karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.  
Contoh: seorang pendengar yang baik.
- f) Motif yaitu pemikiran/niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak/berperilaku. Contoh: ingin dihargai, dorongan mempengaruhi orang lain.

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sedangkan peran sosial, citra diri (sikap) dan motif tidak mudah diidentifikasi, dan lebih sulit serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki/mengembangkannya.

Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dan dalam organisasi (Mc.Clelland dalam Sedarmayanti, 2009:151).

### 2.2.1. Karakteristik Kompetensi

Spencer and Spencer (1993) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2016: 21) terdapat 5 karakteristik kompetensi, yaitu:

- a) *Knowledge* (pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- b) *Skill* (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Contoh: seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.
- c) *Self-Concept* (sikap) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Hal ini diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Contoh: seseorang yang dinilai menjadi pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d) *Traits* (sifat) adalah karakteristik fisik (watak) dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh: percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
- e) *Motives* (motif) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Contoh: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi

tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi (sifat), dan konsep diri (sikap) dapat meramalkan suatu perilaku tertentu sehingga muncul suatu prestasi kerja. Sesuai karakteristik tersebut, keterampilan dan pengetahuan, sifatnya dapat dilihat dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sementara sikap, sifat dan motif, sifatnya tidak tampak dan sulit dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2016 : 21).

Menurut Spencer dalam Hupatea dan Thoha (2008) mengemukakan bahwa ada 5 karakteristik kompetensi namun hanya ada 2 karakteristik utama yang nampak dan mudah di nilai yaitu pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang dan keterampilan (*skill*). Adapun yang tidak nampak dan sulit untuk di nilai yaitu sifat (*trait*), sikap (*attitude*). dan motif (*motives*). Untuk lebih jelas akan diuraikan sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- b) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.



- c) Sikap (*trait*), yaitu watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh percaya diri, kontrol diri, kesabaran dan lain-lain.
- d) Motif (*motives*), yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.

Karakter kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keterampilan pengetahuan dan sikap biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi dipermukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Karakteristik sifat dan motif sifatnya tersembunyi karena itu lebih sulit dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya sulit dan mahal.

Menurut Hutapea dan Thoah (2008:31), komponen utama kompetensi "pengetahuan" dan "keterampilan" memiliki ciri-ciri yang berbeda dari ketiga komponen kompetensi lainnya, yaitu sikap, sifat dan motif. Berikut ini diterangkan ciri-ciri kedua kelompok komponen utama kompetensi tersebut.

Ciri-ciri Pengetahuan dan keterampilan :

- a) Pengetahuan dan keterampilan lebih cenderung memengaruhi kompetensi teknis (*technical competency*).
- b) Pengetahuan dan keterampilan lebih mudah terlihat.
- c) Pengetahuan lebih mudah dimiliki oleh seseorang, biasanya dapat diperoleh hanya dengan mendengar atau melihat.

- d) Keterampilan merupakan komponen utama kedua yang mudah dimiliki oleh individu, yang harus dapat dibuktikan kepemilikannya dengan menunjukkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.
- e) Pengetahuan dan keterampilan relatif mudah dikembangkan.

Ciri-ciri sikap, sifat dan motif :

- a) Sikap, sifat dan motif lebih cenderung memengaruhi kompetensi perilaku (*behavioral competency*).
- b) Sikap, sifat, dan motif lebih sukar dilihat.
- c) Sikap, sifat, dan motif lebih sukar dikembangkan.

Sebagai upaya untuk mendapatkan pemahaman yang sama tentang fokus penelitian ini, maka peneliti merasa perlu memaparkan secara rinci mengenai sub variabel berikut teoritisnya.

- a) Pengetahuan (*knowledge*)

Seorang pegawai dikatakan berkualitas apabila mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan yang dipercayakan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kemampuannya secara terus dan menerus. Kemampuan untuk melaksanakan tugas itu terus dibekali dengan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu dengan mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuan. Pengetahuan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan manusia yang berkualitas.

Menurut Girdon dalam Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana

melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa setiap hal yang didapatkan atau diterima oleh kelima panca indera oleh manusia baik disengaja maupun tidak sengaja bisa diidentifikasi sebagai pengetahuan. Menurut Notoadmodjo (2005), macam-macam faktor yang mempengaruhi pengetahuan yaitu pendidikan dan pengalaman. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

- 1) Pendidikan adalah segala sesuatu yang dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku manusia ke arah yang lebih baik. Sudarmangto (2015:231) pendidikan merupakan kegiatan belajar untuk mempersiapkan individu guna menghadapi tugas yang berbeda, tetapi dapat diidentifikasi. Rivai dan Sagala (2011:1980) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.
- 2) Pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh masyarakat dalam kehidupan, baik hal yang menyenangkan maupun menyedihkan. Pengalaman diperoleh baik secara sadar maupun tidak sadar yang dimulai sejak lahir sampai manusia tersebut meninggal. Notoatmodjo (2014:79) pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain.

Terkait dengan penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran pendidikan dan pengalaman ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas.

b) Keterampilan (*skill*)

Membahas keterampilan berarti mengacu pada faktor kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan. Siagin (2003: 47) mengemukakan bahwa keterampilan adalah "kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan".

Menurut Robert L.Katz dalam Ulber Silalahi (2011:52) mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan yaitu keterampilan teknis (*technical skills*), keterampilan administratif, dan keterampilan hubungan manusia. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Keterampilan teknik (*technical skills*) merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur, metode-metode dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasikan secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta sebagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan prosedur.
- 3) Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, peneliti merasa perlu untuk mengetahui apakah ketiga keterampilan ini telah dimiliki oleh ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas guna mendeskripsikan kompetensinya pada bidang keterampilan (*skill*).

c) Sikap (*attitude*)

Gordon dalam Sutrisno (2010) mendefinisikan konsep diri/sikap merupakan perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Menurut Rivai (2006) mengatakan bahwa sikap adalah sebagai berikut: suatu kesiapan untuk menanggapi, suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan evaluative, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.

Blum and Nylon (2008) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap antara lain:

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
- 6) Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif .
- 7) Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, rasa aman, lingkungan kerja dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Terkait dengan penelitian ini peneliti hanya meneliti faktor kondisi kerja, pengawasan atasan dan fasilitas kerja mengingat waktu penelitian yang singkat tidak memungkinkan untuk meneliti semua faktor.

d) Sifat

Sifat merupakan karakter bawaan dari diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu (Hutapea dan Thoha, 2008: 30). Seseorang yang mahir dalam hal keuangan dan menghitung atau berprofesi sebagai bendahara suatu organisasi dapat dikatakan dia memiliki karakter bawaan diri sebagai bendahara. Sifat ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

- 1) Karakteristik fisik, yaitu karakteristik yang dapat kita lihat pada diri seseorang. Contohnya bentuk badan tinggi, pendek, kurus, gemuk dan sedang.
- 2) Karakteristik kognitif, yaitu karakteristik dari kemampuan seseorang dalam menghubungkan, menilai dan mempertimbangkan suatu peristiwa, sehingga individu tersebut mendapatkan pengetahuan setelahnya. Contohnya: seseorang yang sedang belajar, membangun sebuah ide, dan memecahkan masalah.
- 3) Karakteristik sosial, yaitu karakteristik ini menyangkut aktivitas seseorang dalam hubungannya dengan orang lain. Contohnya seseorang yang bekerja sebagai pelayan publik mampu berkomunikasi dan memberikan hubungan yang baik terhadap publiknya.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, peneliti merasa perlu untuk mengetahui apakah ketiga karakteristik ini telah dimiliki oleh ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas guna mendeskripsikan kompetensinya di bidang sikap.

e) Motif

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan. Kebutuhan, keinginan dan perhatian yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan memengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berimbas pada seseorang (Hutapea dan Thoha, 2008 : 30).

- 1) Kebutuhan, merupakan segala kebutuhan yang diperlukan oleh seseorang untuk kesejahteraan hidupnya. Contoh : sandang, pangan dan papan.
- 2) Keinginan, merupakan segala kebutuhan berlebih terhadap sesuatu yang dianggap kurang. Contoh: keinginan naik jabatan.
- 3) Perhatian, merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang sedang ditujukan kepada suatu pekerjaan. Seseorang yang sedang memperhatikan maka akan mencurahkan seluruh aktivitas dan konsentrasinya kepada suatu pekerjaan tersebut serta mengabaikan pekerjaan yang lain yang dianggapnya tidak penting baginya. Suatu pekerjaan yang menjemukan dan membosankan tidak akan memikat perhatian seseorang.

Terkait dengan penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran kebutuhan, keinginan dan perhatian ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas.



### 2.2.2. Komponen-komponen Kompetensi Profesional

Menurut Prayitno (2004) dalam Kadarisman (2018:48), komponen-komponen kompetensi profesional dibagi menjadi empat kelompok, yaitu

- a) Kemampuan spesialis, yaitu keterampilan dan pengetahuan, menggunakan alat dengan sempurna, serta mahir dalam mengorganisasikan dan memecahkan masalah.
- b) Kemampuan metodik, yaitu kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi, mengevaluasi, orientasi tujuan kerja, serta bekerja secara sistematis.
- c) Kemampuan sosial, yaitu kemampuan dalam berkomunikasi, dan bekerjasama dalam kelompok.
- d) Kemampuan individu, yaitu kemampuan dalam berinisiatif, dapat dipercaya, bermotivasi dan kreatif.

### 2.2.3. Pengembangan Kompetensi ASN

Dalam kaitannya dengan pengembangan kompetensi, Sedarmayanti (2007 : 323) membedakan menjadi 4 kategori, yaitu: kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial dan kompetensi intelektual.

- a) Kompetensi teknis yaitu kompetensi bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
- b) Kompetensi manajerial, kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi.

- c) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok. Kemampuan komunikasi maksudnya ialah kemampuan dalam menerima dan menyampaikan informasi/gagasan/pendapat, secara lisan maupun tulisan, secara efektif untuk menghindari kesalahpahaman (Marwansyah, 2019:40).
- d) Kompetensi intelektual/strategik, yaitu kemampuan untuk berfikir secara stratejik dengan visi jauh ke depan.

Kompetensi tersebut seharusnya dikuasai oleh aparatur dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Azwar (2007:57), menyatakan bahwa pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

- a) Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
- b) Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
- c) Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi.
- d) Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja dan kurang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentu tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas tingkat kinerja yang diharapkan.

#### 2.2.4. Standar Kompetensi Pegawai ASN

Menurut Prayitno (2002) dalam Kadarisman (2018:47), bahwa standar kompetensi Pegawai ASN mencakup tiga hal, yaitu:

- a) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus-menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
- b) Pengetahuan, yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis.
- c) Sikap, yaitu kesan yang ditunjukkan kepada masyarakat dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerja.

Secara Spesifik dijelaskan bahwa kualifikasi Pegawai ASN dapat ditinjau dari tiga unsur, yaitu:

- a) Keahlian, yaitu bahwa setiap pegawai ASN harus:
  - 1) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya,
  - 2) Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya,
  - 3) Memiliki wawasan yang luas,
  - 4) Beretika.
- b) Kemampuan teknis, yaitu pegawai ASN harus memahami tugas-tugas di bidangnya.
- c) Sifat-sifat personel yang baik, yaitu harus memiliki disiplin tinggi, jujur, menaruh minat terbuka, objektif, pandai berkomunikasi, selalu siap dan terlatih.

### 2.3. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shandy Saputra yang berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi terhadap program pemberdayaan kompetensi ASN dengan rencana strategis yang disusun oleh Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Sanggau belum berdasarkan kebutuhan untuk mendukung pencapaian rencana strategis tetapi lebih sekedar untuk memenuhi peraturan perundangan, pengembangan pekerjaan, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pemberdayaan ASN belum mengacu kepada perencanaan pembangunan daerah (khusus ASN di Daerah). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu terletak pada jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan serta analisis data. Sementara perbedaannya terletak pada tempat dilakukannya penelitian, serta bahwa dalam penelitian ini lebih fokus pada bagaimana cara pengembangan kompetensi aparatur, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti hanya ingin menggambarkan bagaimana kompetensi aparaturnya saja pada dinas yang bersangkutan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Widowati Johannes yang berjudul "Penerapan Kompetensi Aparatur dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aparat perlu memiliki kompetensi dan menguasai posisi layanan publik untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, efektif dan

efisien. Persamaannya penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu terletak pada jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan serta analisis data. Sementara perbedaannya terletak pada tempat dilakukannya penelitian dan subjek atau informan penelitian.

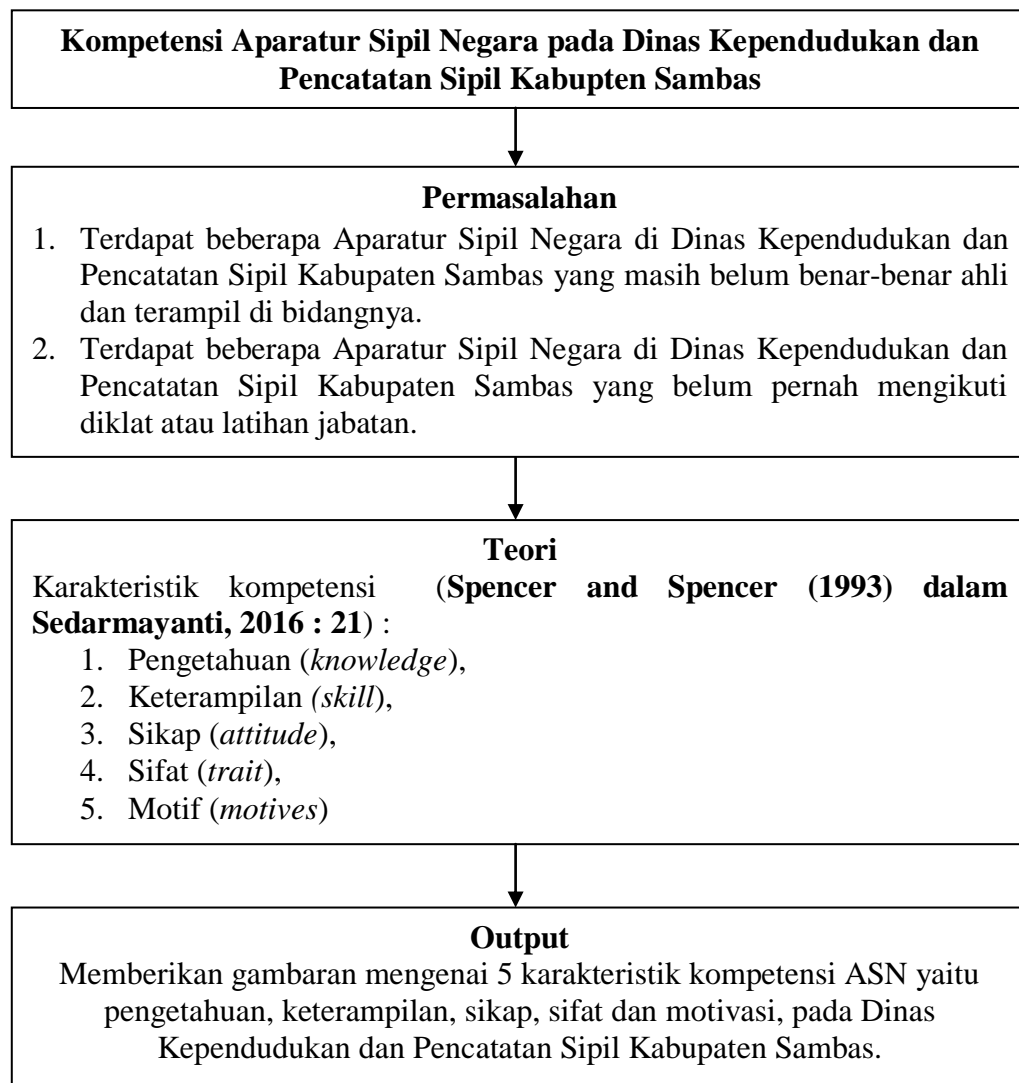
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hendriansyah yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Kartanegara". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi aparatur dengan variabel kualitas pelayanan. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama ingin meneliti tentang kompetensi aparatur di suatu instansi. Sementara perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jenis metode, dan teknik pengumpulan data serta analisis data.

## 2.4. Alur Pikir Penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dibuat alur pikir penelitian.

Adapun alur penelitian ini dapat dilihat pada Bagan 2.1

Gambar 2.1  
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Penulis Tahun 2022

## **2.5. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan dan kerangka pikir yang telah dirumuskan di atas, maka untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian tentang kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas, maka peneliti menetapkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas dilihat dari bidang pengetahuan?
2. Bagaimana kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas dilihat dari bidang keterampilan?
3. Bagaimana kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas dilihat dari bidang sikap?
4. Bagaimana kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas dilihat dari bidang sifat?
5. Bagaimana kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas dilihat dari bidang motif?