

**KOMPETENSI APARAT SIPIL NEGARA (ASN)
DI DINAS PENANAMAN MODAL
KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH :
HAPSA SUPU
NIM : S.2117164**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**KOMPETENSI APARAT SIPIL NEGARA (ASN)
DI DINAS PENANAMAN MODAL
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

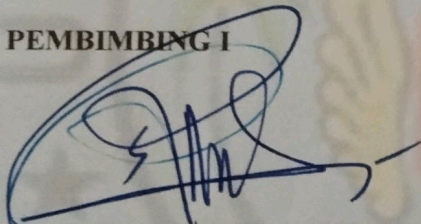
HAPSA SUPU

S2117164

SKRIPSI

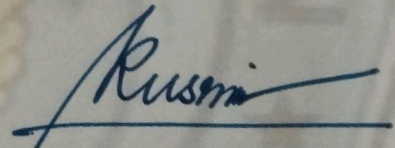
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
una memperoleh gelar kesarjanaan
Gorontalo.....2021

PEMBIMBING I



Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP., M.Si
NIDN : 0922116102

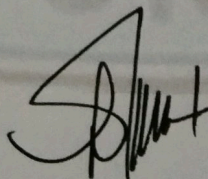
PEMBIMBING II



Dr. Dra. Rusni Djafar, M.PA
NIDN : 0901036601

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

**KOMPETENSI APARAT SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS
PENANAMAN MODAL KABUPATEN POHUWATO**

OLEH

HAPSA SUPU

NIM : S2117164

**Telah memenuhi syarat dan Dipertahan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir
Tanggal Mei 2021**

KOMISI PENGUJI

1. Dr. Dra. Hj. Rusni Djafar, M.PA
2. Dr. Gretty Sy. Saleh, S.IP.,M.Si
3. Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.Si
4. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si
5. Hasman Umuri, S.IP.,M.Si

Rusni
.....
Gretty Sy. Saleh
.....
Iskandar Ibrahim
.....
Edy Sijaya
.....
Hasman Umuri
.....

MENGETAHUI,

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo**

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**

DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913.0786.02

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Gorontalo,

2020



pernyataan

ai

HAPSA SUPU
NIM : S.2117164

ABSTRACT

HAPSA SUPU. S2117164. THE COMPETENCE OF STATE CIVIL APPARATUS AT THE INVESTMENT OFFICE IN POHUWATO DISTRICT

This study aims to investigate the competence of State Civil Apparatus (ASN) at the Investment Office in Pohuwato district. The object of the study is the competence of State Civil Apparatus at the Investment Office in Pohuwato district. The study is conducted for approximately two months. It uses the qualitative method for the research model with 13 people as the informants. The results of the study indicate that 1) the competence is enhanced through the dimension of knowledge of the apparatus regarding their duties and functions as state civil apparatus that provides services towards those in need of various services from the Investment Office at Pohuwato district. The seriousness of the apparatus to give satisfaction to the community is highly determined by the knowledgeability of the apparatus to their respective duties, 2) the competence is enhanced through the dimension of skill which is demonstrated in providing services that satisfy the community. The apparatus' ability to create brighter ideas in undertaking their duties and works becomes the main purpose to achieve the organizational vision and mission of the Investment Office at Pohuwato district. All of those can be actualized if the state civil apparatus as public servants have the ability and skill in managing their respective duties properly. However, the most important thing is the availability of sufficient facilities in providing services that meet the expectation of the community. Open information facilities need to be provided by the office in order to allow the public a wider opportunity as possible to have access to the information they need. It goes along with the development of information technology that gives wider access to communities that have made services become more effective and efficient, 3) the next dimension of competence is attitude. The attitude and behavior of the apparatus to provide services is significant in their competence building. In order to create a work climate that meets the aspiration of the community, the Investment Office as the foothold of integrated services has made great efforts in providing services through the entrusted civil apparatus to serve everyone in a polite and pleasant attitude. The proficiency of the task, skill and attitude that always appreciate the need of services is the organizational goal of the Investment Office of Pohuwato district.

Keywords: *apparatus competence*



ABSTRAK

HAPSA SUPU. S.2117164. KOMPETENSI APARAT SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENANAMAN MODAL KABUPATEN POHUWATO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato. Obyek penelitian adalah Kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato. Penelitian dilakukan kurang lebih 2 bulan, sedangkan desain penelitian, penulis menggunakan metode kualitatif, dengan informan penelitian 13 orang informan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi melalui dimensi pengetahuan aparat terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai aparat sipil negara yang memberikan pelayanan terhadap yang membutuhkan berbagai layanan yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato. Kesungguhan aparat dalam memberikan kepuasan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan pengetahuan terhadap tugas masing-masing aparat. 2) Kompetensi melalui dimensi keterampilan yang ditunjukkan dalam pemberian layanan yang memuaskan masyarakat. Kemampuan aparat dalam menciptakan ide-ide cemerlang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan menjadi tujuan utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Semua itu dapat terwujud apabila aparat sipil negara sebagai pelayan publik memiliki kemampuan ketrampilan dalam mengelola tugas masing-masing secara baik. Namun hal yang sangat penting adanya ketersediaan sarana yang cukup memadai, dalam memberikan pelayanan yang sesuai harapan masyarakat. Sarana informasi yang terbuka perlu disediakan oleh dinas dengan maksud memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada publik untuk mengakses informasi-informasi yang dibutuhkan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi yang membuka akses secara luas kepada masyarakat, sehingga layanan lebih efektif dan efisien. 3) Dimensi kompetensi yang selanjutnya adalah sikap. Sikap dan perilaku aparat dalam memberikan pelayanan tentu menjadi hal yang penting dalam membangun kompetensi aparat. Dalam rangka menciptakan iklim kerja yang sangat di dambakan oleh masyarakat, Oleh karena itu dinas penanaman modal yang menjadi tumpuan pelayanan secara terpadu telah menyupayakan pemberian layanan melalui aparat sipil yang telah disertai tugas memberikan pelayanan dengan sikap yang sopan serta menyenangkan bagi setiap orang. Penguasaan terhadap tugas, keterampilan serta sikap yang selalu apresiasi terhadap kebutuhan layanan menjadi tujuan dari organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato.

Kata kunci: kompetensi aparat



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Tidak ada manusia diciptakan gagal, yg ada hanyalah mereka gagal memahami potensi diri dan gagal merancang kesuksesannya.

PERSEMBAHAN :

Kuucapkan sujud syukur kepada-Mu ya Allah yg tiada henti - hentinya atas segala pencapaian saya. semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku dalam meraih cita"

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk Alm.papa saya Idris Supu. Meskipun engkau telah bersama Allah SWT di surga sana, engkau tetap menjadi pahlawan, cinta pertama dan penyemangat hidupku.

Kemudian untuk mama saya Yanti Sardin terimakasih kau selalu berikan aku kekuatan lewat untaian kata dan iringan doa.

Untuk orang orang tersayang Aripin Ais Rasya mamatua kaka ona kaher sisa terimakasih atas dukungan dan semangat , serta doa yg telah diberikan

Almamaterku Tercinta
Tempat aku menimba ilmu
Universitas Ichsan Gorontalo

KATA PENGANTAR

Dalam kesempatan ini izikan penulis untuk mengucapkan Puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas nikmat yang telah diberikan kepada kita khususnya penulis. Betapa banyak nikmat Allah SWT yang dikarunikan kepada kita selaku hamba-hambanya, terutama nikmat sehat dan kekuatan sehingga dengan nikmat itu kita dapat berbuat dan menyelesaikan berbagai urusan dan keperluan termasuk penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Shalawat dan taslim senantiasa kita kirimkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabatnya, hingga kepada ummatnya sampai akhir akhir zaman, amin.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Jurusan/ Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Maka untuk itu dengan hormat, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Muh. Ichsan Gaffar, S.Ak,.M.Ak selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. Arman, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Darmawati Abd. Razak, S.IP,. M.AP, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gorontalo
5. Ibu Dr. Dra. Hj Rusni Djafar, MPA selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Gretty Sy. Saleh, S.IP,.M.Si, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing penulis demi selesainya Skripsi ini

6. Ibu dan Bapak Staf Dosen serta staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah banyak membantu segala kebutuhan penulis selama kuliah di Kampus tercinta ini Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Teman-teman seangkatan yang saling memberikan semangat untuk tetap berjuang demi selesainya studi ini.

Akhirnya dengan menyadari keterbatasan yang dimiliki penulis Usulan penelitian ini maka penulis dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSRTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Konsep Kompetensi.....	10
2.3 Model Kompetensi.....	17
2.4 Tipe Komptensi.....	20

2.5 Mengukur Kompetensi.....	20
2.6 Prinsip-Prinsip Pengukuran Kompetensi.....	21
2.7 Beberapa Kompetensi yang di butuhkan untuk masa depan.....	21
2.8. Kerangka Pikir.....	22
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Obyek dan Waktu Penelitian.....	25
3.2 Desain Penelitian.....	25
3.3 Defenisi Operasional.....	25
3.4 Informan Penelitain.....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.7 Analisis data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	30
4.1.1 Sejarah singkat Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato.....	30
4.1.2 Visi Misi Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato.....	30
4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi DPM.....	31
4.2. Hasil Penelitian.....	34
4.3. Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP.....	48
5.1. Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	49
Daftar Pustaka.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi DPM Kab. Pohuwato.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian Dari Lemlid
- Lampiran 4 : Surat Ijin Dari Lokasi Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi
- Lampiran 6 : Similarity Hasil Turnitin
- Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Konsep kompetensi mulai populer pada tahun 1990-an bahkan tahun 2000-an, dimana bangsa Indonesia dan bangsa lainnya di dunia sedang mengalami perubahan paradigma misalnya dalam penerapan demokrasi, desentralisasi serta globalisasi. Ide dasar kompetensi sesungguhnya telah berawal dari David McClelland pada tahun 1974 melalui suatu tulisan yang cukup kontroversial dalam jurnal *American Psychologist* dengan judul *Testing for Competence Rather Than For Intelligence*, (Sudarmanto;40)

Di zaman sekarang ini sudah banyak perubahan yang terjadi terutama di lingkungan pemerintahan Indonesia baik dalam aspek penyelenggaraan Negara maupun aspek kehidupan manusia. Misalnya saja perkembangan dalam dunia pendidikan dan pengetahuan yang sudah tentu membutuhkan perhatian serta keseriusan pemerintah dalam penanganannya, Yang sudah tentu pemerintah sebagai penanggungjawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pasti membutuhkan Aparat Sipil Negara sebagai sarana penyelenggaraan kegiatan tersebut. Aparat Sipil Negara yang disebut sebagai (ASN) merupakan unsure yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dimana setiap aktivitasnya, kapan dan dimanapun tidak dapat melepaskan diri dari perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat menunjang kompetensi aparat sipil Negara tersebut. Sehingga pemerintah perlu melakukan perubahan dalam perkembangan dunia atau globalisasi yang menuntut kepada setiap aparat harus memiliki kemampuan

serta kompetensi dalam menjalankan fungsinya sebagai aparat pelayanan public. Sehingga dapat menyesuaikan dirinya dimanapun mereka berada. Kemajuan teknologi dan informasi menuntut aparat agar cepat membenahi dirinya masing-masing melalui dukungan kebijakan pemerintah sebagai penanggungjawab aparat sipil Negara (ASN). Menjadi sebuah keharusan bagi peningkatan sumber daya manusia agar lebih memahami perkembangan serta kemajuan dalam pemberian layanan kepada masyarakat.

Peningkatan kompetensi aparat sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya yang menyelenggarakan pelayanan maupun dalam menjalankan jabatan yang dibebankan kepada dirinya sehingga salah satu factor yang menunjang adalah kemampuan atau kompetensi yang sangat memadai yang dimilikinya. Sehingga menghasilkan pelayanan yang berkualitas, bermutu serta memenuhi kepuasan masyarakat yang dilayani. Aparat Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur pemerintahan yang lebih banyak mengemban tugas pokok pemerintahan yang sering diperhadapkan dengan berbagai beban kerja yang cukup banyak, sedangkan mereka harus memberikan hasil kerja yang seoptimal mungkin. Oleh karena itu pemerintah harus menyediakan aparat sipil Negara yang memiliki kompetensi dan handal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, agar tujuan pemerintahan akan tercapai.

Pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia terutama ditingkat jabatan structural dan fungsional dalam organisasi pemerintahan menjadi hal yang terpenting dalam menunjang dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Mengingat kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) dapat

memungkinkan seseorang dapat berkembang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal menciptakan pembinaan kepada Aparat Sipil Negara (ASN) yang sesuai dengan basis kinerja dan standar kompetensi pengangkatannya dengan memperhatikan mekanisme dan persyaratan dalam pengangkatan, maka pemerintahan melaksanakan pendidikan kepada aparat sipil Negara (ASN) melalui upaya peningkatan kemampuan dalam perencanaan, pembinaan dan pengembangan Aparat Sipil Negara secara profesional sehingga mewujudkan sumberdaya manusia (aparat sipil Negara) yang efektif dan professional dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Salah satu amanat Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok KeAparat Sipil Negara pasal 17 ayat 2 ditegaskan bahwa pengangkatan Aparat Sipil Negara (ASN) dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip professional sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Sehubungan dengan itu. Pemerintah Indonesia telah melakukan perubahan-perubahan mendasar dibidang kelembagaan pemerintah dan penataan keAparat Sipil Negara negeri sipil yang meliputi standar kompetensinya.

Pimpinan di instansi pemerintahan harus mengetahui betul kompetensi yang dituntut pada masa kini dan masa mendatang juga dari perubahan, tuntutan masyarakat. Dalam pertimbangan utama, kompetensi yang diperlukan harus dimasukkan pada saat membuat tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) serta visi, misi, tujuan instansi yang bersangkutan.

Upaya tersebut akan lebih terarah bila Instansi/organisasi pemerintah terus memperbaiki sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan mencoba menempatkan Aparat Sipil Negara yang mempunyai bidang kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Perubahan Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok KeAparat Sipil Negeraan* Organisasi harus terus memperbaiki sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia dan mencoba menempatkan Aparat Sipil Negara yang mempunyai bidang kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan produktif. Penempatan Aparat Sipil Negara haruslah didasari dengan informasi progresif yang tepat dan sesuai dengan spesifikasi kemampuan yang dimilikinya. Karakteristik, pengetahuan dan perilaku Aparat Sipil Negara akan menjadi dasar Aparat Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil pengamatan/observasi yang dilakukan penulis bahwa masih terdapat instansi yang menempatkan aparatnya yang tidak sesuai dengan kompetensi bidang keilmuannya, antara lain di Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato dimana terdapat Aparat Sipil Negara yang memegang jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan aparat tersebut. Hal ini perlu disikapi oleh pemerintah kabupaten pohuwato, sebab kewenangan dalam penempatan aparat adalah wewenang pemerintahan Kabupaten dalam hal ini Kepala Daerah.

Saat ini di Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato masih memiliki aparat yang tidak bersesuaian dengan spesifikasi pendidikan dan kompetensi yang dimiliki aparat sipil Negara yang ditempatkan di kantor tersebut.

Jika dilihat dari tinjauan teori bahwa pengangkatan aparat sipil Negara (ASN) dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain : pendidikan, pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang Aparat Sipil Negara sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Namun demikian dalam kenyataannya syarat-syarat yang ditetapkan untuk pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang tetapi malah lebih ditentukan karena faktor diluar hal tersebut, antara lain adanya kedekatan Aparat Sipil Negara dengan pimpinan, bahkan ada unsure politik di dalamnya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara oleh penulis pada Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato menunjukkan pada kenyataannya, kompetensi Aparat Sipil Negara masih kurang, hal ini terlihat dari latar belakang pendidikan formal masih ada sebagian Aparat Sipil Negara masih ada yang lulusan SMA, Selain itu, kompetensi Aparat Sipil Negara masih terdapat Aparat yang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bidang ilmunya misalnya kepala Dinas Penanaman modal kabupaten pohuwato yang memiliki basic ilmu kependidikan, dan ada juga yang menjabat kepala bagian. Kesesuaian atau kesepadanan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam

rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam tentang kompetensi Aparat Sipil Negara dengan melakukan penelitian di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato dengan judul: ***“Kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang penulis kemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan adalah :
Bagaimana kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu akan selalu memiliki harapan dan tujuan sehingga dilakukan penelitian tersebut. Adapaun tujuan penelitian dilaksanakan agar diperoleh gambaran tentang kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato”

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara akademik

Manfaat akademik diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam kajian ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan kompetensi Aparat Sipil Negara.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian menjadi bahan masukan bagi penyelenggara organisasi pemerintahan khususnya Pemerintah Kecamatan Marisa agar benar-benar mempertimbangkan kompetensi dalam setiap penempatan Aparat Sipil

Negara agar bersesuaian antara kompetensi dengan bidang ilmu Aparat Sipil Negara agar diperoleh profesionalitas organisasi pemerintahan Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat *Michael Amstrong*, dalam *Ati Cahayani (2005:2)* bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna member sumnbangan untuk pencapaian sasaran organisasi.

Selanjutnya menurut *Pettigrew dan whipp* bahwa manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai berikut : *Human resource management relate to the total set of knowledge, skill, and that firms need to complete, it involves concern for and action in the management of people, including: selection, and compensation. Such action may be bound together by the creation of an MHR philosoprhy.*

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi. Dalam sejumlah definisi juga dapat dilihat bahwa pengelolaan manusia dimulai sejak tahap perekrutan dan seleksi hingga tahap penilaian kinerja dan pemberian imbalan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat pula di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Anwar Mangkunara:2017:2)

Menurut Hendry Simamorang, (2006: 4), Manajemen Sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Ada empat hal penting yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia yakni :

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap perngintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia.
2. Tanggungjawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.
3. Perubahan focus dari hubungan serikat pekerja –manajemen menjadi hubungan manajemen-karyawan, dari kolektivisme menjadi individualism.
4. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih pada inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Praktik sumber daya manusia yang baik akan membuahkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk meraih dan mempertahankan orang-orang terbaik. Perencanaan menyadarkan perusahaan terhadap tipe orang-orang yang dibutuhkan dalam jangka waktu pendek, menengah dan panjang. Aktivitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas menunjukkan orang yang terbaik untuk jabatan yang tersedia dan memastikan bahwa orang itu ditempatkan di posisi yang tepat. Evaluasi kinerja dan pelatihan akan mengembangkan individu yang membutuhkan keahlian, pengetahuan dan sikap yang berbeda dari yang mereka miliki sekarang ini.

2.2 Konsep Kompetensi

Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, maka perlu ditelusuri konsep “kompotensi” dari sejarah perkembangan dan makna aslinya. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli. Kemampuan organisasi dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada kapasitas manajemen dalam menghasilkan

Definisi kata dari kompetensi berasal dari bahas Latin yakni *Competences* yang merupakan *present participle* dari kata kerja *competere*. Kata ini mengandung dua bagian yaitu “*Com*” yang berarti bersama- sama (*Together*), dan *Petere* yang berarti berjuang/memperjuangkan (*Strive*). Jadi secara literal, *competere* dapat diartikan memperjuangkan bersama-sama.

Ada beberapa definisi tentang kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain : *Ricard E, Boyatzi* (1982:23), kompetensi adalah karakteristik – karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan itu efektif di dalam

pekerjaan. Kemudian *Brian E. Becher, Mark Huslid & Dave Ulrich* (2001:156) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan; selanjutnya *Gordon* (dalam *Mulyanan*: 2001:38-39) menyatakan bahwa beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap dan ketertarikan .

Sedangkan Badan KeAparat Sipil Negeraan Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Aparat Sipil Negara Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Aparat Sipil Negara Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

Menurut Totok Budi Santoso: Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas aktifitas-aktifitas dalam suatu pekerjaan atau fungsi pada standar yang diharapkan dalam pekerjaan, dengan kata lain organisasi harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kompetensi menurut Spencer and Spencer, (1993: 9) “karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, “kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan menurut Baso

(2003: 3), “kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Selanjutnya Amstrong (1994: 298), mengatakan bahwa *Competency is sometime difined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance* (kadang-kadang terbentuk sebagai dimensi-dimensi dari perilaku dan tingkah laku yang terletak dari kompetensi kinerja)

Lebih lanjut dikemukakan oleh Mitrani (1995: 21) bahwa “kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”. kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kinerja saat ini melainkan dapat juga digunakan untuk memprediksi kinerja yang akan datang. Suprpto (2002: 3) mengatakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Mc. Clelland dalam (Sedarmayanti 2007: 126) mengatakan : Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding Performances* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Selain itu menurut carraccio, et al (2002) memberikan definisi: *Competency is a complex et of component, knowledge, skills, attitude, and complete as personal ability*” (Kompetensi merupakan sekumpulan pengetahuan,

keterampilan, sikap dan kemampuan personal.

Konsep kompetensi tampak menjadi kebutuhan mutlak yang tidak bisa ditawar lagi bagi kehidupan organisasi dimasa yang akan datang. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengetahuan (*cognitive domain*), keterampilan (*psychomotor domain*) dan sikap (*affectif domain*). Ketiga unsur itu secara langsung mempengaruhi perilaku Aparat Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

a) Pengetahuan dapat diartikan suatu karakteristik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Untuk mengetahui pengetahuan Aparat Sipil Negara bisa ditelusuri melalui:

➤ Kecerdasan/kecakapan

Merupakan kemampuan berpikir yang kreatif, meskipun menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

➤ Kemampuan berprestasi

Merupakan keinginan untuk melakukan suatu tugas pekerjaan tanpa perlu menunggu perintah dari atasan.

➤ Menguasai bidang tugas

Merupakan penguasaan bidang pekerjaan dan sanggup melaksanakannya.

➤ Stamina kerja

Kekuatan fisik serta ketahanan mental yang memungkinkan dapat ertahan dan menyelesaikan tugas pekerjaan

b) Keterampilan dapat diartikan sebagai kreatifitas, intelegensi, reaktif dan semangat berprestasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sedangkan untuk mengetahui keterampilan bisa ditelusuri melalui:

➤ Kreatif

Merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu ide yang baru, gagasan baru yang dapat diterapkan untuk pemecahan suatu masalah.

➤ Intelegensi

Merupakan kemampuan menggunakan kecerdasan dan kepandaian dalam melaksanakan tugas

➤ Reaktif Merupakan kecenderungan sikap tanggap dan proaktif terhadap dalam melaksanakan tugas pekerjaan

➤ Semangat berprestasi

Merupakan kepedulian seorang Aparat Sipil Negara terhadap pekerjaannya, untuk bekerja lebih baik.

c) Sikap dapat diartikan sebagai pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan, sedang untuk mengetahui sikap bisa ditelusuri melalui:

➤ Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas.

➤ Kemampuan melayani

Merupakan keinginan untuk membantu atau melayani masyarakat.

➤ Mengutamakan kepentingan umum

Kecenderungan sikap dan keinginan yang kuat dari seseorang untuk selalu mendahulukan kepentingan orang lain/masyarakat dari pada kepentingan diri sendiri/golongan

➤ Tanggung Jawab

Merupakan kecenderungan sikap dari seseorang untuk berani mengambil resiko atas pekerjaan yang telah dilakukannya Menurut Keputusan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2003 Kompetensi jabatan struktural PNS dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompetensi dasar (*threshold competency*) adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural Atau dapat pula dikatakan bahwa kompetensi dasar adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap PNS yang menduduki jabatan struktural. Oleh karena itu, kompetensi dasar mutlak harus dimiliki oleh setiap pejabat struktural PNS pada hakikatnya telah ditetapkan (*given*), yaitu meliputi: integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas.
2. Kompetensi bidang (*differentiating competency*) adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Atau dapat pula dikatakan bahwa kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan untuk mendukung bidang tugas jabatan struktural masing-masing Aparat Sipil Negara. Karena setiap jabatan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu jabatan dengan jabatan lainnya, maka konsekuensinya, kompetensi yang diperlukan juga berbeda sesuai dengan

bidang tugas atau jabatan masing-masing.

R. Palan (2007: 6), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dari cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang yang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan.

Spencer dan Spence (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dari pernyataan Spencer di atas terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yakni sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau ciri diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah 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.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk dipergunakan dalam pekerjaan.

Armstrong dan Baron, (1998 : 298) mengatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku jika didefinisikan sebagai kompetensi maka dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Memahami apa yang dilakukan dalam bentuk : alasan kritis, kapabilitas strategic, dan pengetahuan bisnis;
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, control, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, prestasi dan pengaruh;
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan hasil, prestasi, dan pengaruh.

Dari berbagai pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

2.3 Model Kompetensi

Model kompetensi dapat dibedakan kepentingannya, menjadi model

kompetensi untuk leadership, coordinator, experts, dan support. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan coordinator pada dasarnya sama dan meliputi : komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berfikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan keberagaman.

Sementara itu, Zwell (2000: 2188) membedakan kompetensi menurut posisi dan menurut tingkat dan fungsi kerja sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior serta antara mitra dan superior. Kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja membedakan antara superior dan yang bukan superior meliputi kompetensi yang berkenaan dengan memengaruhi, mengembangkan orang lain, kerja sama, mengelola kinerja, orientasi pada hasil, perbaikan yang berkelanjutan, berkembangnya inisiatif, membangun fokus dan kepedulian pada kualitas. Sedangkan kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan antara mitra dan superior, meliputi kompetensi yang berkenaan dengan orientasi pada kewirausahaan, berfikir konseptual, inovasi, berfikir analitis, kualitas keputusan, orientasi pada pelayanan dan komunikasi.

Dalam penelitian ini karakteristik kompetensi yang akan diteliti adalah kompetensi yang berdasarkan Badan KeAparat Sipil Negara Nasional (BKN : 2003) dimana dinyatakan bahwa Kompetensi adalah berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga Aparat Sipil Negara atau ASN tersebut dapat melaksanakan

tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Aparat Sipil Negara dapat diperoleh dari latar belakang pendidikan (SD,SMP,SMA dan Perguruan Tinggi), maupun Non formal (Pelatihan, diklat, kursus, keahlian khusus). Tingkat pendidikan terakhir, jurusan, lamanya bekerja, pengalaman kerja juga merupakan faktor pendukung kualitas pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan sikap dapat diperoleh dengan melihat cara berperilaku Aparat Sipil Negara. Pada gambar di bawah ini disajikan unsur-unsur yang terintegrasi dalam fungsi Manajemen sumber daya manusia dan model kompetensi.

Lebih lanjut Lasmahadi (2002: 3) yang mengutip dari kamus kompetensi, menjelaskan bahwa aplikasi dari model kompetensi pada sistem manajemen sumber daya manusia muncul pada beberapa tindakan maupun perilaku:

1. *Staffing*: Strategi-strategi recruitment dan test-test yang digunakan untuk seleksi berdasarkan atas kompetensi-kompetensi kritikal dari pekerjaan.
2. *Evaluasi Kinerja*: penilaian kinerja dari pekerjaan didasarkan atas kompetensi-kompetensi yang dikaitkan dengan target-target yang penting dari organisasi.
3. *Pelatihan*: program-program pelatihan dirancang untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pekerja dan kompetensi yang diharapkan dimiliki pekerja
4. *Pengembangan*: para pekerja pertama kali diukur untuk mengenali kesenjangan kompetensinya, kemudian mereka dibimbing untuk membuat rencana-rencana pengembangan untuk menutupi kesenjangan yang ada.

5. *Reward dan recognition*: para pekerja diberikan kompensasi untuk prestasi-prestasi dan tingkah laku yang mencerminkan tingkat keterampilan mereka pada kompetensi-kompetensi kunci.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat dari Ruki (2003 : 107) bahwa saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitmen and Selection*) dan Sistem Remunerasi (*Competency Based Payment*) lebih jauh lagi, sekarang sudah mulai di kenalkan konsep *Competency Based Human Resource Management*.

2.4. Tipe Kompetensi

Adapun beberapa tipe kompetensi dapat dikemukakan berikut ini :

1. *Planning Compotency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence Compotency*, dikaitkan dengan tindakan seoerti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia, Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

2.5 Mengukur Kompetensi

Menduduki jabatan tertentu dalam sebuah organisasi harus memenuhi syarat

kompetensi yang dibutuhkan oleh semua pekerjaan. Berbagai metode dapat dilakukan untuk mengukur kompetensi. Untuk dapat menghasilkan akurasi yang lebih tinggi, biasanya dilakukan pengukuran dengan beberapa metode sekaligus.

2.6 Prinsip-prinsip Pengukuran Kompetensi

Seleksi dalam bentuk apapun diharapkan dapat dilakukan secara objektif dan transparan. Harapan tersebut juga menjadi dambaan setiap Aparat Sipil Negara, karena mereka merasa “berhak” atas peningkatan karier ke jenjang yang lebih tinggi, tidak diskriminatif dan dilakukan secara objektif, adil dan transparan. Oleh karena itu pengukuran kompetensi hendaknya dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip seperti objektivitas, transparan, validitas, reliabilitas, dan manfaat.

a. Objektivitas

Hasil pengukuran kompetensi didasarkan pada tingkat kompetensi yang diperoleh dari Aparat Sipil Negara yang diukur. Assessor hendaknya bersikap jujur tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi dalam melakukan pengukuran kompetensi. Sehingga diharapkan hasil pengukuran kompetensi tersebut mencerminkan kompetensi sebenarnya yang dimiliki aparat yang bersangkutan.

b. Transparan

Hasil pengukuran kompetensi berupa kekuatan dan keterbatasan kompetensi yang dimiliki diberitahukan kepada Aparat Sipil Negara yang diukur.

c. Validitas

Alat ukur harus memenuhi syarat validitas artinya men-jamin keakuratan alat ukur yang digunakan.

d. *Reliabilitas*

Alat ukur harus memenuhi syarat reliabilitas artinya adanya konsistensi hasil yang dicapai Aparat Sipil Negara dalam alat ukur tertentu dan kegiatan pengukuran kompetensi sampai kurun waktu tertentu antara 18 (delapan belas) bulan sampai dengan 24 (dua puluh empat) bulan.

e. *Manfaat*

Hasil pengukuran kompetensi dimanfaatkan untuk me-menuhi persyaratan pengangkatan dalam jabatan struk-tural, ke eselon yang lebih tinggi, ataupun perpindahan jabatan struktural dalam eselon yang sama, memotivasi Aparat Sipil Negara Negeri Sipil untuk meningkatkan kinerjanya, serta menyesuaikan kebutuhan kompetensi jabatan struktural Aparat Sipil Negara dengan kebutuhan instansi.

2.7 Beberapa Kompetensi yang Dibutuhkan Untuk Masa Depan

Kompetensi Tingkat Eksekutif diperlukan kompetensi sebagai berikut:

1. *Strategic Thinking*; strategi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi ”*strategic response*” secara optimun.
2. *Change Leadership*; kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi organisasi dapat ditrasnformasikan kepada Aparat Sipil Negara, dengan harapan membangkitkan motivasi dan komitmen, serta inovatif dalam

memanfaatkan sumber daya organisasi.

3. *Relationship management*; kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan pihak luar, baik regional, maupun internasional. Kerjasama dengan berbagai pihak baik dalam negeri maupun luar negeri sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh tingkat manajer adalah:

1. *Fleksibilitas*; kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.
2. *Interpersonal Understanding*; kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
3. *Empowerment*; kemampuan untuk melakukan pemberdayaan karyawan dalam hal kemampuan berbagai informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggungjawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja
4. *Team Facilitation*; kemampuan untuk menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif dengan mencapai tujuan bersama.
5. *Portability*; kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar negeri.

Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti:

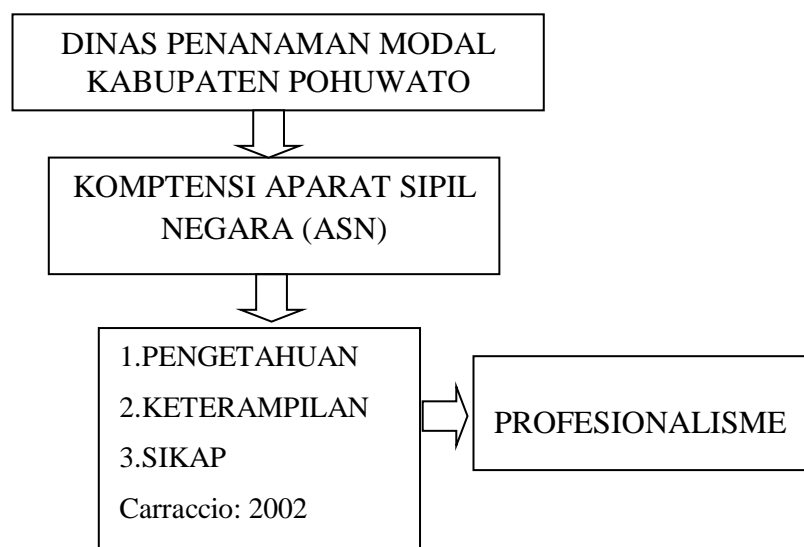
1. Dimensi fleksibilitas; kompetensi menggunakan dan mencari berita, motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja

di bawah tekanan waktu, kolaborasi, dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.

2. Dimensi Motivasi kerja; kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas.
3. Dimensi Pelayanan; kemampuan karyawan untuk memiliki keinginan besar untuk melayani pelanggan dengan baik dan memberi kepuasan, inisiatif untuk mengatasi hambatan dan keluhan yang dialami pelanggan.

2.8 Kerangka Teori

Sebagai kerangka teori digambarkan berikut ini :



BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Waktu Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Kompetensi ASN Di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato. Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah aadeskriptif kualitatif. Penelitian ini berdasarkan tujuannya dimaksudkan agar diperoleh gambaran secara lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena yang terkait dengan permasalahan penelitian yakni kompetensi aparat pada dinas penanaman modal kabupaten pohuwato.

3.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya memperoleh gambaran suatu variabel. Defenisi operasional bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan dalam penelitian. Adapun defenisi operasional kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan dapat diartikan suatu karakteristik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Untuk mengetahui pengetahuan Aparat Sipil Negara bisa ditelusuri melalui:

➤ Kecerdasan/kecakapan

Merupakan kemampuan berpikir yang kreatif, meskipun menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

➤ Kemampuan berprestasi

Merupakan keinginan untuk melakukan suatu tugas pekerjaan tanpa perlu menunggu perintah dari atasan.

➤ Menguasai bidang tugas

Merupakan penguasaan bidang pekerjaan dan sanggup melaksanakannya.

➤ Stamina kerja

Kekuatan fisik serta ketahanan mental yang memungkinkan dapat ertahan dan menyelesaikan tugas pekerjaan

2. Keterampilan dapat diartikan sebagai kreatifitas, intelegensi, reaktif dan semangat berprestasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sedangkan untuk mengetahui keterampilan bisa ditelusuri melalui:

➤ Kreatif

Merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu ide yang baru, gagasan baru yang dapat diterapkan untuk pemecahan suatu masalah.

➤ Intelegensi

Merupakan kemampuan menggunakan kecerdasan dan kepandaian dalam melaksanakan tugas

➤ Reaktif Merupakan kecenderungan sikap tanggap dan proaktif terhadap dalam melaksanakan tugas pekerjaan

➤ Semangat berprestasi

Merupakan kepedulian seorang Aparat Sipil Negara terhadap

pekerjaannya, untuk bekerja lebih baik.

- 3 Sikap dapat diartikan sebagai pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan, sedang untuk mengetahui sikap bisa ditelusuri melalui:

➤ Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas.

➤ Kemampuan melayani

Merupakan keinginan untuk membantu atau melayani masyarakat.

➤ Mengutamakan kepentingan umum

Kecenderungan sikap dan keinginan yang kuat dari seseorang untuk selalu mendahulukan kepentingan orang lain/masyarakat dari pada kepentingan diri sendiri/golongan

➤ Tanggung Jawab

Merupakan kecenderungan sikap dari seseorang untuk berani mengambil resiko atas pekerjaan yang telah dilakukannya

3.4. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato 1 orang
2. Sekretaris Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato 1 orang
3. Kepala-kepala bidang 3 orang
4. Staf Pelayanan 4 orang
5. Masyarakat penerima layanan 4 orang

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui penyebaran daftar pertanyaan/pedoman wawancara kepada Aparat Sipil Negara di Dinas Penanaman modal Kabupaten Pohuwato dan juga melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh berdasarkan acuan buku-buku, literatur, laporan tahunan, majalah, jurnal, tabel, karya tulis ilmiah, dokumen, peraturan pemerintah dan undang-undang yang berkenaan dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan model *Miles dan Huberman*. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *display*, dan *conclusion drawing/verivication*. (Sugiono, 2010 : 164). Dengan penjelasan berikut ini :

1. Reduksi Data (*Data Reducition*)

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses didalam pengabstrakan, proses pemeliharaan, transformasi data “kasar” yang dari berbagai catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data ini merupakan suatu proses penggabungan dan suatu penyeragaman dalam suatu bentuk yang dapat diperoleh dan nantinya akan dianalisis, sehingga dari hasil wawancara, observasi, dan hasil dokumentasi akan diubah menjadi suatu tulisan sesuai dengan isi format masing-masing sehingga kesimpulan yang final dapat

diatarik dan diverifikasi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya setelah mereduksi kata yaitu penyajian data dengan suatu penelitian kualitatif, penyajian data bisa diuraikan dalam uraian singkat, hubungan antara kategori dan sejenisnya yang paling sering digunakan untuk menyajikan data kualitatif dengan teks yang bersifat naratif. Dengan demikian maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut.

3. Penarikan kesimpulan (*Verifikasi*)

Conclusion drawing adalah langkah ketiga dalam penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal adalah masih bersifat sementara dan akan dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data.

3.7 Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif yakni data yang diperoleh akan analisis dan disajikan dalam bentuk kata-kata lisan maupun tulisan. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek penelitian. Serta hasil-hasil baik dari hasil studi lapangan maupun studi literature untuk kemudian memperjelas gambaran hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato

Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato berdiri sejak tahun 2012 berdasarkan Perda Nomor 16 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pohuwato. Pada tahun 2013 mengalami perubahan sesuai dengan Perda Nomor 3 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal, pada tahun 2015 kembali mengalami perubahan menjadi Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sesuai dengan Perda Nomor 1 Tahun 2015, hingga saat ini menjadi Dinas Penanaman Modal sesuai Perda No 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pohuwato Tahun 2016 Nomor 184, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 163).

4.1.2 .VISI MISI DINAS PENANAMAN MODAL KABUPATEN POHUWATO

4.1.2.1 VISI

“PENANAMAN MODAL YANG BERKELANJUTAN DALAM RANGKA MEWUJUDKAN POHUWATO MADANI ”

4.1.2.2 MISI

1. Mewujudkan pelayanan perizinan dan non perizinan yang prima dan akuntabel.
2. Membangun Iklim Penanaman Modal yang berdaya saing.

3. Optimalisasi potensi sumber daya.

4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi DPM

Dinas Penanaman Modal (DPM) Kabupaten Pohuwato dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan penanaman modal dan perizinan terpadu yang menjadi tanggungjawab dan kewenangan di seluruh wilayah Kabupaten Pohuwato.

4.1.3.1 Fungsi Dinas Penanaman Modal

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato mempunyai fungsi ;

- a. Menyelenggarakan perumusan perencanaan ,pelaksanaan, pengaturan, fasilitasi, koordinasi serta penetapan kebijakan teknis bidang Penanaman Modal, Perizinan dan Energi Sumber Daya Mineral;
- b. Menciptakan iklim usaha, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Melakukan promosi Penanaman Modal serta Perizinan dan Non Perzinan baik di dalam negeri maupun luar negeri dalam rangka menarik minat PMA /PMDN;
- d. Melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan kegiatan Penanaman Modal, Perizinan dan Energi Sumber Sumber Daya Mineral ;
- e. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi Program Bidang Penanaman Modal, Perizinan dan Energi Sumber Daya Mineral;

- f. Melaksanakan pembinaan administrasi kepegawaian , pembiayaan dan perlengkapan dilingkungan Dinas Penanaman Modal.
- g. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

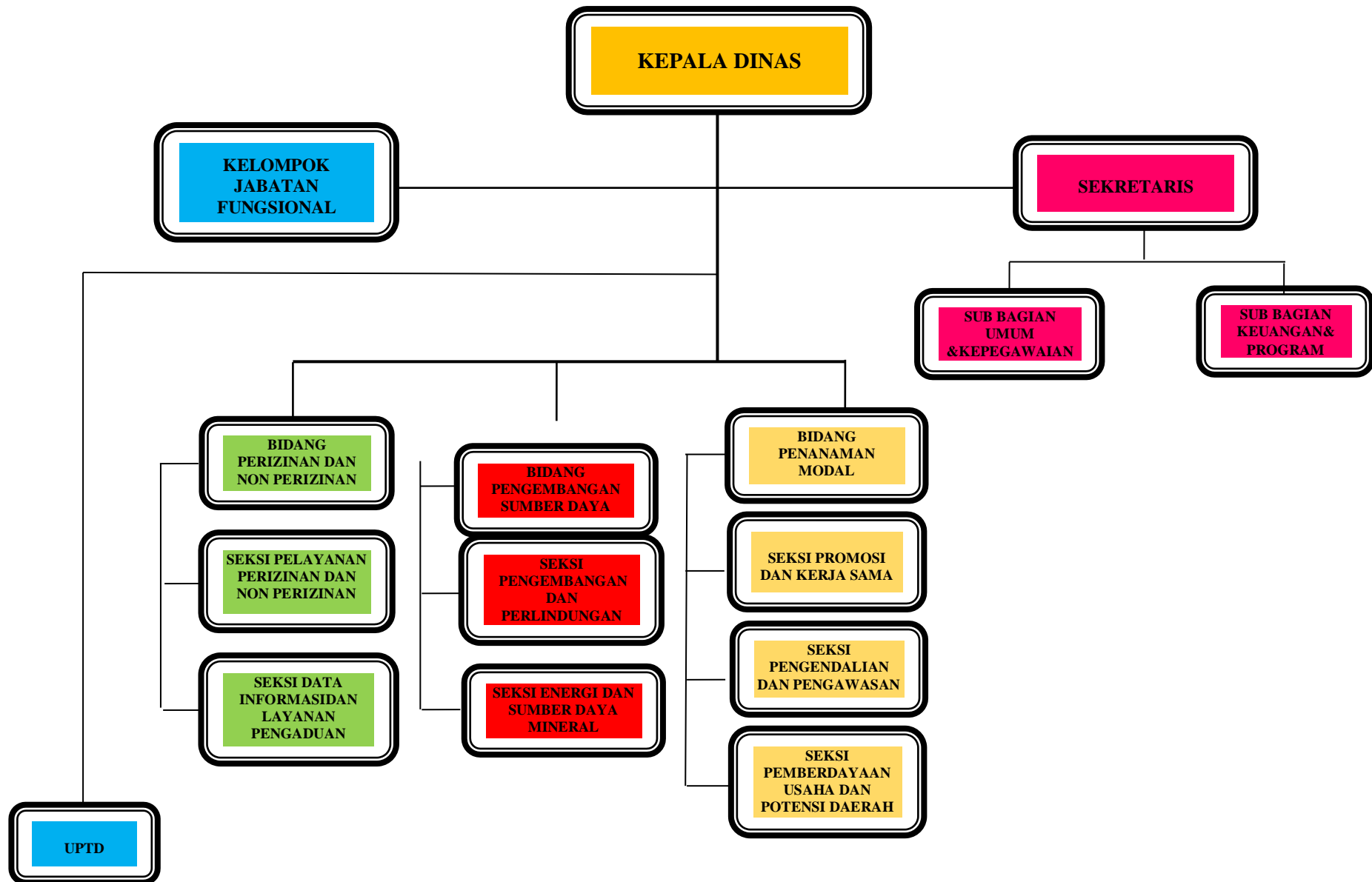
4.1.3.2 Struktur Organisasi

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi, kepala DPM Kabupaten Pohuwato membawahi :

- Kelompok Jabatan Fungsional
- Sekretariat terdiri dari 2 (dua) Sub Bagian yaitu :
 - ✚ Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - ✚ Sub Bagian Keuangan dan Program
- Bidang Penanaman Modal terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang yaitu :
 - ✚ Seksi Promosi dan Kerja Sama
 - ✚ Seksi Pengendalian dan Pengawasan
 - ✚ Seksi Pemberdayaan Usaha dan Potensi Daerah
- Bidang Perizinan dan Non Perizinan terdiri dari 2 (dua) Sub Bidang yaitu :
 - ✚ Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan
 - ✚ Seksi Informasih dan Layanan Pengaduan
- Bidang Pengembangan Sumber Daya terdiri dari 2 (dua) Sub Bidang yaitu :
 - ✚ Seksi Pengembangan dan Perlindungan
 - ✚ Seksi Energi dan Sumber Daya Mineral
- UPTD

Adapun struktur organisasi DPM sebagai berikut :

GAMBAR : 4.1
STRUKTUR ORGANISASI DPM



4.2 Hasil Penelitian

Setelah penulis melaksanakan penelitian berdasarkan permasalahan penelitian yang merujuk pada indikator variabel kompetensi maka dapat di gambarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi melalui dimensi Pengetahuan sebagaimana di diperoleh hasil wawancara dengan informan penelitian yakni kepala Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato, SA, menyatakan bahwa :

“Pengetahuan aparat sipil negara dalam hal kreativitas dalam melaksanakan tugas pekerjaannya selalu berfikir kreatif serta mampu berinovasi dalam bekerja. Aparat mampu menjabarkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dalam menganalisis tugas yang diberikan serta parat memiliki kemampuan secara fisik dalam penyelesaian masalah pekerjaan, mereka tidak mengalami adanya hambatan atau kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya.” (wawancara SA ; Juli 2020)

Dari pernyataan informan di atas, penulis juga mewawancarai Sekretaris Dinas yakni Ibu, EM, dikatakan bahwa :

“Pengetahuan dapat di deskripsikan Kreativitas pegawai sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu, Sikap pegawai dalam menjabarkan pekerjaannya yaitu dengan penuhi tanggung jawab serta memiliki sikap yang baik. Kekuatan pegawai secara fisik dalam penyelesaian masalah pekerjaan tidak adanya hambatan/kendala.” (wawancara EM ; Juli 2020)

Dari pernyataan ke dua informan diatas, penulis dapat memberikan penjelasan bahwa aspek pengetahuan aparat sipili negara dalam meningkatkan kompetensi sebagai pelayanan publik sangat ditentukan oleh adanya kemampuan, kreativitas, serta keselarasan antara pengetahuan yang dimiliki oleh aparat tersebut sehingga memberikan dampak positif dalam rangka peningkatan kompetensi dalam memberikan pelayanan kepada publik menjadi lebih baik.

Dinas penanaman Modal sebagai instansi yang mempunyai tugas pelayanan dalam berbagai perizinan sangat diuntut adanya kemampuan para aparatnya yang memiliki kompetensi yang mendukung dalam mewujudkan tujuan serta sebagaimana di dalam visi dan misi dinas penanaman modal Kabupaten Pohuwato. Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada publik dinas penanaman modal sangat menjunjung tinggi dalam hal pelayanan yang terbaik, serta mudah sepanjang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Hasil wawancara kepada informan lainnya yaitu dengan Ibu ST, sebagaimana dikatakan bahwa :

“Pengetahuan aparat dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan memunculkan kreativitas nya yang sesuai dengan kemampuan, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki aparat sehingga kemampuan aparat dalam melaksanakan pekerjaan dapat diwujudkan dengan baik.”
(wawancara ST ; Juli 2020)

Dari hasil wawancara di atas penulis dapat memberikan deskripsi pengetahuan aparat di Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato dapat tercermin dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsinya masing-masing aparat tersebut. Dalam rangka mewujudkan pelayanan yang baik sehingga aparat diuntut agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat tersebut.

Informan lain yang diwawancarai oleh penulis adalah SL, terkait dengan kompetensi melalui pengetahuan aparat dapat dinyatakan bahwa :

“Pengetahuan aparat sipil negara dalam melaksanakan tugas pekerjaannya adalah cenderung berfikir lebih kreatif dan memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Sikap pegawai dalam menjabarkan pekerjaannya yaitu dengan penuh tanggung jawab,serta memiliki sikap yang baik.Kemampuan secara fisik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mempelajari pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah dapat diselesaikan dengan baik, jadi ASN sebisa mungkin memeriksa kembali pekerjaan yang disesuaikan dengan waktu yang tersedia untuk itu.” (wawancara SL ; Juli 2020)

Berdasarkan pernyataan informan di atas, maka dapat ditegaskan oleh penulis bahwa kompetensi yang dideskripsikan sebagai pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan menggambarkan kemampuan aparat dalam menciptakan ide-ide gemilang dalam memberikan pelayanan kepada publik berdasarkan kesesuaian kebutuhan yang diminta oleh masyarakat. Misalnya dalam pelayanan perizinan, masyarakat mengajukan permohonan sesuai dengan kebutuhan izin yang diperlukan. Aparat akan menindaklanjuti permohonan tersebut setelah memenuhi persyaratan yang sudah dipenuhi oleh yang mengajukan permohonan tersebut. Sehingga menimbulkan perasaan yang puas atas layanan yang diberikan aparat tersebut.

2. Dimensi ketrampilan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

“Hasil wawancara penulis dengan salah seorang aparat dinas yakni bapak DS, dinyatakan bahwa “ keterampilan aparat dalam hal ini menciptakan ide baru, masih terbatas disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang tersedia.Kecerdasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan dan menghasilkan pekerjaan sesuai harapan.wujud kepedulian pegawai adalah melaksanakan tugas sebaik mungkin.” (wawancara DS ; Juli 2020)

Dari pernyataan informan di atas, penulis dapat memberikan argumentasi bahwa aparat sipil negara di dinas dalam melaksanakan pekerjaan perlu didukung oleh ketrampilan yang memadai baik dalam melahirkan ide maupun kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan pelayanan publik sehingga berdampak baik

terhadap organisasi serta kompetensi aparat tersebut. Keterampilan yang dimiliki aparat sangat menunjang dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu keterampilan aparat perlu mendapat perhatian yang cukup dari pimpinan organisasi tersebut, demikian pula di Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato yang ditemukan saat penelitian. Keterampilan merupakan kompetensi teknis yang berhubungan langsung pemberian layanan kepada publik. kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru (Ambar.A.M :2005:112).

Hasil penelusuran penulis kepada informan lain, yaitu AN, dikatakan bahwa :

“Keterampilan lebih identik dengan ide baru yang diciptakan yang harus sesuai dengan pola, kerja aturan dan efisiensi dalam pekerjaan. Kecerdasan pegawai haruslah sesuai dengan tujuan dan hasil kinerja yang dibutuhkan. Kecerdasan pegawai haruslah sesuai dengan tujuan dan hasil kinerja yang dibutuhkan,”(wawancara AN ; Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat dijelaskan bahwa kemampuan dalam melahirkan ide yang baru yang menunjang pelaksanaan pekerjaan aparat sipil negara di Dinas penanaman modal perlu ditingkatkan, kemampuan dalam melahirkan ide tersebut tergantung kepada pimpinan organisasi. Kemampuan kreativitas aparat sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga aparat memiliki kompetensi yang menunjang tugas dan fungsi aparat tersebut.

Informan lain menjelaskan tentang keterampilan aparat, yaitu nama AN, di katakan bahwa :

“Keterampilan merupakan kemampuan pegawai dalam menciptakan ide baru dalam masalah pekerjaan yakni Mempelajari, memahami dan menciptakan ide baru dengan cara turun langsung Kelapangan dan menggali informasi yg ada serta dirumuskan secara bersama sama. yaitu memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas tugas yang Dibebankan kepadanya. Kepedulian pegawai terhadap tugas pekerja agar menjadi lebih baik yaitu pelihara Hubungan sosial yang baik dan menghargai ide ide baru sesama teman.” (wawancara AN ; Juli 2020)

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya aparat sipil negara (ASN) di Dinas penanaman Modal kabupaten pohuwato telah memnuhi harapan pelanggan dalam hal ini masyarakat, menciptakan ide-ide melalui melakukan peninjauan langsung kelapangan untuk memastikan keperluan masyarakat yang pada umumnya yang harus di beri perhatian dengan baik agar memperoleh informasi yang akurat sehingga menjadi bahan dalam memperbaiki pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Manajaga hubungan baik dengan sesama teman kerja juga merupakan hal yang menjadi perhatian bersama dari semua aparat yang ada di dinas tersebut. Harmonisasi dilakukan dengan agar iklim kerja di lingkungan dinas dapat berlangsung dan selalu terjaga untuk menghindari persepsi masyarakat yang dilayani menjadi tidak baik. Hal ini sangat mendukung pencapaian visi dan misi yang menjadi harapan bersama yakni pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Selanjutnya penulis menyajikan hasil wawancara dengan informan lain yakni ibu RU, yang mengatakan bahwa :

“ Aparat sipil negara yang bertugas di dinas penanaman modal kabupaten pohuwato dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat memiliki keterampilan dimana keterampilan sangat mendukung ketercapaian tujuan dalam bekerja dalam sebuah organisasi, kemampuan menciptakan hala –hal yang baru melalui penciptaan ide menjadi sangat dalam peningkatan

kualitas layanan sangat diperlukan. kemampuan aparat di dinas ini dalam menciptakan ide baru terhadap masalah pekerjaan adalah dimana mereka melaksanakan tugas bersama, tanpa tekanan dari siapapun mereka bekerja dengan santai agar bisa menghilangkan rasa jenuh jenuh dalam pekerjaan. Berbicara tentang kecerdasan saya rasa sudah sepakat dengan kreativitas. Ketika dia Mampu menciptakan ide ide baru itu artinya dia cerdas. Kepedulian aparat terhadap tugas pekerja agar menjadi harapan pimpinan agar menjadi lebih baik sehingga terciptalingkungan kerja yang baik.” (wawancara RU ; Juli 2020)

Melalui penelusuran kepada sumber informasi sebagaimana menyatakan di atas, maka penulis dapat memberikan gambaran bahwa keterampilan yang merupakan komponen dari pada kompetensi aparat dalam memberikan pelayanan publik di dinas penanaman modal kabupaten pohuwato telah memenuhi harapan organisasi yang walaupun dalam kenyataannya bahwa kompetensi perlu di dorong serta dimunculkan dari diri setiap parat sipil negara dalam rangka menciptakan serta menghasilkan kualitas pelayanan serta kualitas pekerjaan. Hal ini masih perlu mendapatkan dukungan dari semua unsur terutama pimpinan di dinas, bahwa demi keberlangsungan lingkungan kerja yang kondusif dan baik, perlua adanya dukungan baik secara instrinsik maupun ekstrinsik mengingat aparat juga adalah personal yang masih membutuhkan dukungn baik secara morail maupun secara materil. Iklim kerja yang menunjang dalam pekerjaan juga harus menjadi prioritas dilakukan oleh semua unsur dalam organisasi.

Hasil wawancara penulis dengan informan lain, yakni RDj, menyatakan bahwa :

“ Setiap pegawai mempunyai kreativitas masing masing. sikap pegawai dalam menjabarkan pekerjaan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing, tidak ada masalah terhadap sarana pendukung pelakasanaan pekerjaan secara fisik dalam lingkungan

kerja dinas penanaman modal kabupaten pohuwato.” (Wawancara , RD ; Juli 2020)

Melalui hasil wawancara penulis diketemukan bahwa aparat sipil negara di dinas penanaman modal kabupaten pohuwato dalam melaksanakan tugas dan fungsinya telah memenuhi harapan masyarakat, dimana aparat memiliki kompetensi melalui berbagai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sebagai pelayanan publik. Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menciptakan berbagai ide dalam melaksanakan tugas menjadi perhatian dari aparat yang ada di dinas tersebut. Kemampuan dalam menciptakan hal yang baru dalam setiap pekerjaan menjadi harapan seluruh komponen dari dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Ketersediaan sarana prasarana pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan sangat membantu aparat dalam pemberian layanan kepada masyarakat yang membutuhkan layanan tersebut.

3. Dimensi Sikap

Untuk menggambarkan tentang sikap dalam pengembangan kompetensi aparat pada dinas penanaman modal kabupaten pohuwato maka penulis menampilkan hasil wawancara dengan beberapa informan.

Adapun hasil wawancara dengan informan sebagai aparat sipil negara yaitu AN, dinyatakan bahwa :

“ Kompetensi melalui sikap aparat dalam kerja kita haruslah membangun sikap saling menghargai / menghormati baik dalam ide, atau hasil kerja agar terbangun team work yang solid. Sikap yang ditampilkan oleh aparat pelayanan publik sudah sesuai dengan harapan yang ada di kantor dinas penanaman modal kabupaten pohuwato, dengan harapan bahwa aparat agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.aparat harusnya bersungguh sungguh dalam melayani masyarakat.”

Informan lain yang ditemui penulis yakni AFN, menyatakan bahwa :

“Sikap aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan membangun sikap dan etika kerja yang sama diantara aparat sehingga terbentuk kerja Sama dengan teman kerjanya. Aparat sebagai orang yang mampu memerankan diri sebagai panutan kepada masyarakat untuk melakukan inovasi dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya daripada urusan pribadinya. wujud tanggung jawab aparat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yaitu datang Ke kantor tepat waktu, punya inisiatif, jujur, totalitas, konsisten, memiliki etika yang Baik dan bisa bekerja dalam tim.”
(wawancara : AFN : Juli 2020)

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya aparat memperhatikan sikap ssebagai seorang pelayan publik. Dengan sikap yang ditunjukkan selama dalam pelayanan jika baik maka tentu hal tersebut menjadi sebuah pernyataan sikap bahwa aparat mempunyai tugas dan fungsi yang dengan senang hati melayani, memiliki etika baik, menunjukkan sikap yang sopan santun selama dalam memberikan pelayanan. Masyarakat yang membutuhkan layanan akan memberikan tanggapan yang baik ketika menemui aparat dengan sikap yang seperti itu. Aparat dinas penanaman modal kabupaten pohuwato memberikan layanan dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab, hal ini dapat dilihat dari sikap mereka dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Ini menandakan bahwa sinergitas yang dibangun dalam bekerja serta team work yang dibangun selama ini memberikan dampak yang positif yang tercermin dari kepuasan yang diterima oleh masyarakat.

Aparat menampilkan sikap yang sangat familier akan memberi kesan baik di hati masyarakat demikian halnya aparat di dinas penanaman kabupaten pohuwato dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.

Pendapat informan lainnya bahwa sikap yang perlu ditampilkan oleh aparat dalam memberikan pelayanan sebagaimana di nyatakan oleh Ibu RU bahwa :

“Agar terjalin kerja sama dengan teman kerjanya pegawai harus mempunyai sifat berbaur satu sama lain. Pelayanan publik kepada masyarakat yaitu meningkatkan kapasitas atau kualitas diri agar mampu melaksanakan tugasnya kesungguhan pegawai dalam melayani masyarakat seperti: Mewujudkan efektivitas Pelayanan umum serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif.” (wawancara, RU ; Agustus 2020)

Pendapat lain yang disampaikan oleh aparat dinas penanaman modal kabupaten pohuwato yakni HP, menyatakan bahwa :

“ Sikap dan perilaku aparat sipil negara dalam membangun kerja sama dengan teman kerjanya tentunya sangat diharapkan, karena pegawai harus berbaur satu sama lain. dalam memberikan pelayan kepada masyarakat pegawai diharapkan memiliki Kemampuan semaksimal mungkin melayani dengan sopan dan ramahserta saling menghormati. Sesuai peraturan pegawai dan sumpah janji pegawai dalam pelayanan terhadap kepentingan umum maka pegawai harus mendahulukan kepentingan umum daripada Kepentingan pribadinya.”

Dari pernyataan informan di atas, penulis dapat memberikan argumen tentang sikap aparat sipil negara di dinas penanaman modal kabupaten pohuwato dengan memperhatikan hasil penelusuran penulis tentang sikap dalam memberikan pelayanan ditemukan bahwa aparat secara umum telah menunjukkan sikap yang sopan, ramah serta mengutamakan kepentingan publik dari pada kepentingan aparat secara individu, hal ini ditunjukkan melalui perilaku yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sikap yang menyenangkan masyarakat yang dilayani, mengedepankan kepuasan pelanggan itu menjadi tujuan utama yang harus dilakukan oleh aparat sipil negara sebagai pelayan publik. Dalam arti bahwa aparat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aparat cenderung memperhatikan tugas sebagai bentuk tanggung jawab serta ingin mewujudkan tujuan serta visi misi dinas penanaman modal yang menyediakan berbagai layanan perizinan maupun non perizinan.

4.3. Pembahasan

Sebagaimana deskripsi dari hasil penelitian di atas, maka penulis dapat menggambarkan melalui pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi aparat melalui dimensi pengetahuan merupakan suatu keharusan bagi seorang aparat sipil negara terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana yang telah diperoleh penulis melalui suatu penelitian bahwa kemampuan aparat dalam lingkup pengetahuan terhadap tugas dan fungsinya masing-masing. Aparat dinas penanaman modal kabupaten pohuwato dalam memberikan pelayanan sudah melakukan dengan baik melalui kemampuan melahirkan ide-ide yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Kemampuan melalui pengetahuan ini jika disandingkan dengan pendapat Parasuraman, Zeithamil dan Berry (1985:46) bahwa “kompetensi merupakan keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.” Dengan kemampuan yang dimiliki aparat sipil negara perlu memiliki pengetahuan yang cukup sehingga akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi aparat yang belum mempunyai pengetahuan yang memadai tentu akan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan sesuai dengan harapan yang dilayani. Hal ini akan terganggunya sistem kerja yang dalam mencapai tujuan organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Pengetahuan yang dimiliki aparat dinas penanaman modal tersebut perlu mendapat dukungan serta perhatian dari unsur pimpinan dinas tersebut, kemampuan melalui pengetahuan sangat mendukung aparat dalam melahirkan ide-ide yang gemilang terutama terhadap kesesuaian antara harapan masyarakat

dengan layanan yang diberikan aparat. Aparat diharapkan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebaba tujuan pelayanan tersebut adalah memenuhi dan memuaskan pelanggan atau masyarakat.

2. Dimensi kompetensi yang berikut adalah dimensi keterampilan.

Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas serta memuaskan pelanggan atau masyarakat maka tentu aparat sipil negara di dinas penanaman modal kabupaten pohuwato seharusnya memiliki keterampilan yang berbeda dengan pada pelayanan yang biasanya dilakukan oleh aparat dinas lainnya. Sebagaimana temuan penulis saat melakukan penelitian pada dinas penanaman modal tentang komponen keterampilan dimana ditemukan bahwa aparat sebagian besar telah memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemampuan yang mereka miliki berupa keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan telah memenuhi harapan publik. Ini menandakan bahwa aparat setiap melaksanakan tugasnya dirasakan lebih mudah dalam menyelesaikannya apalagi ditunjang dengan ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Aparat menjadi tumpuan harapan dinas dalam memberi kesan yang baik bagi setiap orang yang membutuhkan layanan. Aparat dapat menjalankan tugasnya menjadi lebih baik jika membangun kerja sama dengan sesama aparat di lingkungan dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam melahirkan berbagai ide dalam melaksanakan tugas menjadi perhatian dari aparat yang ada di dinas tersebut. Kemampuan dalam menciptakan hal yang baru dalam setiap pekerjaan menjadi harapan seluruh komponen dari

dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Ketersediaan sarana prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas sangat membantu aparat dalam pemberian layanan kepada masyarakat yang membutuhkan layanan tersebut. Dalam rangka melancarkan tugas aparat dalam pelayanan maka dibutuhkan tersediaan sarana pendukung dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato merupakan instansi yang memiliki tugas pelayanan secara terpadu sehingga perlu menyediakan sarana pendukung yang lebih maksimal misalnya memiliki sarana informasi yang terbuka sehingga masyarakat yang membutuhkan informasi terkait dengan layanan sudah dapat mengakses sendiri pada komputer yang terkoneksi dengan segala layanan yang tersedia di dinas tersebut. Sebab zaman modern sekarang yang menganut sistem informasi four foin zero (4.0), dimana layanan yang sudah lebih efektif dan efisien melalui layanan komputer yang tersedia ketika masyarakat membutuhkan informasi dapat mengakses sendiri tanpa menunggu aparat yang sering tidak berada ditempat. Karena sering masyarakat yang sangat membutuhkan informasi terkendala dengan kehadiran aparat. Hal inilah yang lebih tepat dilakukan untuk mempermudah layanan informasi sehingga mendapatkan layanan yang efektif dan efisien.

- 3 Dimensi Sikap yang di deskripsikan pemberi layanan yang menunjukkan sopan, santun dan etika baik dalam pemberian layanan. Dalam memberikan layanan, aparat dinas penanaman modal kabupaten pohuwato selalu memperlihatkan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kesungguhan mereka dalam menyajikan layanan yang baik selalu menjadi

prioritas atau nomor satu. Aparat senantiasa membangun sinergitas antara sesama aparat maupun unit kerja selalu terjaga, Sikap yang familier dalam memberikan pelayanan memberi kesan kepada publik sehingga selalu menjadi reverensi dinas lainnya. Sikap yang ramah dan santun dalam pelayanan menjadi dambaan yang menimbulkan kepuasan bagi setiap masyarakat.

Dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi kompetensi melalui sikap aparat sangat menunjang atas keberhasilan tujuan tersebut. Kompetensi aparat yang dihasilkan melalui berbagai layanan yang merupakan kombinasi dari berbagai kompetensi yang memiliki karakteristik yang tentu berbeda dengan instansi lainnya. Kemampuan melalui kompetensi sikap yang telah terbentuk pada dinas penanaman modal ini tercermin dalam rencana strategis yang secara spesifik selalu diterapkan dalam pemberian layanan kepada publik dengan pendekatan pendekatan komponen kompetensi yang dibangun selama ini. Dalam beberapa literatur dalam pengembangan kompetensi sumberdaya manusia yang dikembangkan dari berbagai dimensi di atas menjadi dasar untuk menentukan keberhasilan dinas penanaman modal kabupaten pohuwato sebab melalui dimensi-dimensi kompetensi tersebut akan menunjukkan kesesuaian serta kerjasama yang bersinergi melalui pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dimensi dimensi ini pula dapat diinternalisasikan dalam sikap dan perilaku dalam setiap pemberian layanan. Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato melalui visi dan misinya senantiasa mengaktualisasikan kompetensi sehingga menimbulkan kepuasan dalam pelayanan yang diberikan aparat di setiap

kebutuhan akan layanan tersebut. Aparat sipil negara pada dinas penanaman modal kabupaten pohuwato menjadi tumpuan harapan masyarakat pencapaian visi dan misi dinas. Ada beberapa persepsi yang dinyatakan para ahli antara lain, Finch & Crunkilton (1971:222) dikatakan bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. (Mulyasa,2004:38).

Dapat pula dideskripsikan kompetensi berdasarkan Badan Kepegaswaan Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dari deskripsi di atas penulis dapat mendeskripsikan bahwa kompetensi yang harus dimiliki aparat pada dinas penanaman modal menjadi hal yang sangat penting dan perlu mendapatkan dukungan dari semua unsur yang ada dinas tersebut. Sehingga apa yang menjadi tujuan dan harapan visi misi yang termuat rencana strategis Dinas penanaman modal kabupaten pohuwato.

BAB V

P E N U T U P

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab di atas, dapat di berikan kesimpulan berdasarkan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi melalui dimensi pengetahuan aparat terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai aparat sipil negara yang memberikan pelayanan terhadap yang membutuhkan berbagai layanan yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato. Kesungguhan aparat dalam memberikan kepuasan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan pengetahuan terhadap tugas masing-masing aparat.
2. Kompetensi melalui dimensi keterampilan yang ditunjukkan dalam pemberian layanan yang memuaskan masyarakat. Kemampuan aparat dalam menciptakan ide-ide cemerlang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan menjadi tujuan utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato. Semua itu dapat terwujud apabila aparat sipil negara sebagai pelayan publik memiliki kemampuan ketrampilan dalam mengelola tugas masing-masing secara baik. Namun hal yang sangat penting adanya ketersediaan sarana yang cukup memadai, dalam memberikan pelayanan yang sesuai harapan masyarakat. Sarana informasi yang terbuka perlu disediakan oleh dinas dengan maksud memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada publik untuk mengakses informasi-informasi yang dibutuhkan. Seiring

dengan perkembangan teknologi dan informasi yang membuka akses secara luas kepada masyarakat, sehingga layanan lebih efektif dan efisien.

3. Dimensi kompetensi yang selanjutnya adalah sikap. Sikap dan perilaku aparat dalam memberikan pelayanan tentu menjadi hal yang penting dalam membangun kompetensi aparat. Dalam rangka menciptakan iklim kerja yang sangat di dambakan oleh masyarakat, oleh karena itu dinas penanaman modal yang menjadi tumpuan pelayanan secara terpadu telah menyupayakan pemberian layanan melalui aparat sipil yang telah disertai tugas memberikan pelayanan dengan sikap yang sopan serta menyenangkan bagi setiap orang. Penguasaan terhadap tugas, keterampilan serta sikap yang selalu apresiasi terhadap kebutuhan layanan menjadi tujuan dari organisasi dinas penanaman modal kabupaten pohuwato.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa hal sebagai saran yaitu :

1. Kompetensi melalui pengetahuan yang dimiliki aparat sipil negara pada dinas penanaman modal kabupaten pohuwato sudah baik, namun perlu ditingkatkan kesemua unit pelayanan yang dilaksanakan. Ini akan menunjang dalam pencapaian tujuan visi dan misi organisasi dinas tersebut. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan perlu di dukung dengan peningkatan kualifikasi pendidikan serta kesesuaian jabatan dengan kualifikasi yang dimiliki aparatsipil negara (ASN). Sehingga profesionalisme kerja akan terwujud.
2. Kompetensi melalui keterampilan aparat sipil negara dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat sudah baik, Namun masih perlu di tingkatkan melalui peningkatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing aparat sehingga tercipta kepuasan bagi masyarakat yang dilayani.

3. Kompetensi aparat melalui sikap dan perilaku dalam pemberian layanan perlu mendapat perhatian yang lebih dari unsur pimpinan di dinas penanaman modal, hal akan mencerminkan pelayanan yang tidak berbelit-belit, kepuasan penerima layanan, sehingga tercapai tujuan dinas tersebut yakni pelayanan yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ati Cahyani, 2005, *Strategi Dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*, Gremedia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.
- Baso, H. Moerat. *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi*, Majalah Usahawan, Nomor 6 Tahun 2003 Jakarta
- E. Amstrong, Michael. 1994. *Performance Management*, Kogan Page Limited, London
- Lasmadi, Arbono, *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*, Jakarta, 12 Desember 2002 (e-psikologi.com)
- Mitrani, Alain, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (Terjemahan). PT. Intermasa, Jakarta
- Mulyasa, Dr. M.Pd., (2005) *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustopadidjaja, 2003, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, LAN, Jakarta.
- Musenef. 1993. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Bandung: Cv. Mandar Maju
- Ruki, H. Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Saksono, Slamet. 1993. *Administrasi Kepegawaian*. Jogjakarta: Kanisius
- Sedarmayanti, 2007, *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama : Jakarta
- Simamora Hendry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, Joko. 2003. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, Makalah disampaikan dalam Lokakarya, Pengukuran Kompetensi Individu. Departemen Kehutanan, Jakarta

Soedjadi, F.X. 1995. *Organisasi dan Methods, penunjang berhasilnya proses manajemen*. Jakarta: PT. gunung agung

Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc. New York, USA

Suprpto. 2002. Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Global. Dalam Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta

The Liang Gie.1989. *Administasi perkantoran modern*. Jakarta: Balai pustaka

Thoha, Miftah. 1986. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Dokumen Peraturan Perundang-undangan:

Keputusan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2003 *tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 *tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural*

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.

[https://www.bkn.go.id/.../PERKA - BKN - Nomor - 13 - Tahun - 2011 - Pedoman - Penyusunan](https://www.bkn.go.id/.../PERKA%20-%20BKN%20-%20Nomor%20-%2013%20-%20Tahun%20-%202011%20-%20Pedoman%20-%20Penyusunan%20-%20Standar%20-%20Kompetensi%20-%20Jabatan) - Standar - Kompetensi - Jabatan.

PEDOMAN WAWANCARA

I. Identitas Informan

1. Nama :
2. Umur :tahun
3. Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)
4. Golongan/Pangkat :
5. Lamanya Menjadi Pegawai :
6. Pendidikan Terakhir :

II.

Nama Mahasiswa : Hapsa Supu
Nim : S.2117164
Jurusan/Prodi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Ichsan Gorontalo
Judul Penelitian : Kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) Di dinas
Penanaman Modal Kabupaten pohuwato

Pertanyaan Wawancara :

A. PENGETAHUAN

1. Bagaimana kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
2. Bagaimana sikap pegawai dalam menjabarkan pekerjaannya?
3. Bagaimana kekuatan pegawai secara fisik dalam penyelesaian masalah pekerjaan.

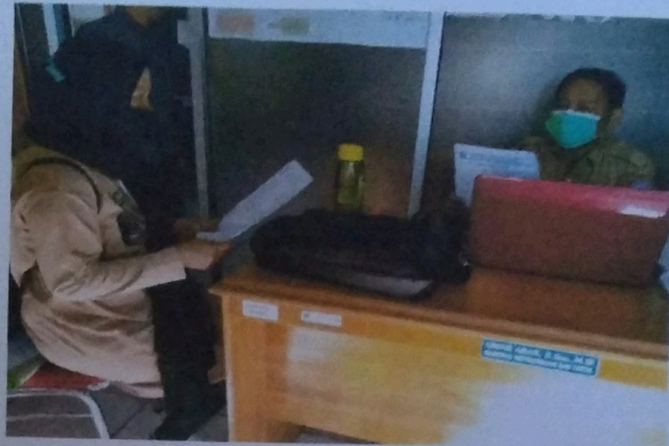
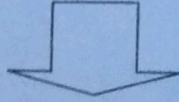
B. KETERAMPILAN

1. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menciptakan ide baru dalam masalah pekerjaan.
2. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menggunakan kecerdasan dalam melaksanakan tugasnya
3. Bagaimana kepedulian pegawai terhadap tugas pekerjaan agar menjadi lebih baik.

C. SIKAP

1. Bagaimana kemampuan pegawai dalam membangun kerja sama dengan teman kerjanya.
2. Bagaimana kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Bagaimana pegawai mendahulukan kepentingan umum (tugasnya) dari pada kepentingan pribadinya.
4. Bagaimana wujud tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
5. Seperti apa kesungguhan pegawai dalam melayani masyarakat.

Dokumentasi Penelitian







KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No.17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 824466, 829975 Fax (0435) 829976,
Email : lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2847/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato

Di-

Marisa

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisvari, ST.SE.MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Hapsa Supu

NIM : S2117164

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato

Judul Penelitian : KOMPETENSI APARAT SIPIL NEGARA (ASN) DI
DINAS PENANAMAN MODAL KABUPATEN
POHUWATO

Atas kebijakan dan kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Gorontalo, 05 September 2020

Mengetahui,

Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Rahmisvari, ST. SE. MM
NIDN. 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO
DINAS PENANAMAN MODAL

Alamat : Kawasan Blok Perkantoran Marisa Kabupaten Pohuwato

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/DPM/ 56 /III/2021

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : SARINAH NGGOLE, ST
NIP : 197101202003122004
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya
Alamat : Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato

Menerangkan kepada :

Nama : HAPSA SUPU
NIM : S2117164
JURUSAN : Ilmu Pemerintahan
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

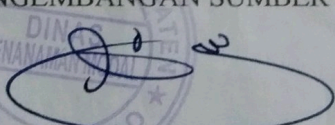
Benar – benar telah melakukan penelitian di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Pohuwato untuk menyusun Skripsi dengan judul : KOMPETENSI APARAT SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENANAMAN MODAL KABUPATEN POHUWATO.

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

An. KEPALA DINAS

KABID PENGEMBANGAN SUMBER DAYA


SARINAH NGGOLE, S.T

NIP. 197101202003122004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0803/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : HAPSA SUPU
NIM : S2117164
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Kompetensi Aparat Sipil Negara (ASN) Di dinas
penanaman modal kabupaten pohnuato

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Juni 2021

Tim Verifikasi,

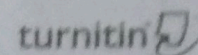


Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI HAPSA SUPU.docx
May 30, 2021
9490 words / 54038 characters

52117164

SKRIPSI HAPSA SUPU.docx

Sources Overview

25%

OVERALL SIMILARITY

1	id.scribd.com	INTERNET	6%
2	www.scribd.com	INTERNET	4%
3	repository.unpas.ac.id	INTERNET	2%
4	lib.ut.ac.id	INTERNET	1%
5	id.123dok.com	INTERNET	1%
6	repository.unsu.ac.id	INTERNET	1%
7	repository.ub.ac.id	INTERNET	<1%
8	repository.un-euska.ac.id	INTERNET	<1%
9	konsultasiskripsi.com	INTERNET	<1%
10	ejournal.pin.or.id	INTERNET	<1%
11	hoyintzmu.com	INTERNET	<1%
12	www.slideshare.net	INTERNET	<1%
13	ojs.stimihandayani.ac.id	INTERNET	<1%
14	helsapemalang.blogspot.com	INTERNET	<1%
15	blog.binaadama.ac.id	INTERNET	<1%
16	repositori.uin-alsauddin.ac.id	INTERNET	<1%
17	ngada.org	INTERNET	<1%
18	martinben89.blogspot.com	INTERNET	<1%
19	dpmesdmtrans.gorontalo.gov.go.id	INTERNET	<1%
20	epsmanajemen sdm.blogspot.co.id	INTERNET	<1%
21	belajar569.wordpress.com	INTERNET	<1%
22	repository.unhes.ac.id	INTERNET	<1%
23	text-id.123dok.com	INTERNET	<1%
24	eprints.stainkudus.ac.id	INTERNET	<1%
25	123dok.com	INTERNET	<1%
26	akhebnhis.blogspot.com	INTERNET	<1%

manajemenkompetensi.blogspot.com

4/1/2017

<1%

manajemen.blogspot.com

4/1/2017

<1%

manajemen.com.id

4/1/2017

<1%

manajemenku.id

4/1/2017

<1%

manajemenku.com

4/1/2017

<1%

manajemenku.com

4/1/2017

<1%

Excluded search engines:

- None

Excluded from Similarity Report:

- bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 30 words)

Excluded sources:

- None

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Hapsa Supu
2. Nim : S2117164
3. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Jurusan : Ilmu Pemerintahan
5. Tempat Tanggal Lahir : Lemito, 26 mei 1999
6. Jenis Kelamin : perempuan
7. Agama : Islam
8. Status Perkawinan : Belum menikah
9. Nama Suami :
10. Anak : 1.
2.
11. Alamat :
 - a). Desa : Bulalo
 - b). Kecamatan : Marisa utara
 - c). Kabupaten : Pohuwato
 - d). Provinsi : Gorontalo
- I. Data Keluarga :
Ayah : Idrus supu
Ibu : Yanti sardin
- II. Pendidikan :
SD : Tamat tahun 2012
SMP : Tamat tahun 2014
SMA : Tamat tahun 2017
Perguruan Tinggi S1 : Universitas Ichsan Gorontalo
No. HP : 085242428386



Pohuwato, 2021

Hapsa Supu
Nim. S2117164