

**KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**DESI MAHARANI NATHANIELA
2016021003**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

DESI MAHARANI NATHANIELA

Berdasarkan data laporan Laporan Peringkat Indeks Desa Membangun Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi, diketahui jika Provinsi Lampung masih menempati peringkat ke 17 hanya berbeda sedikit dari provinsi lain yang berstatus berkembang. Sehingga capaian Dinas PMDT Provinsi Lampung masih perlu ditingkatkan. Keberhasilan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam mencapai kinerja yang baik tentu saja dipengaruhi oleh peran pegawai. Namun saat ini, Dinas PMDT Provinsi Lampung masih memiliki beberapa permasalahan terkait dengan belum optimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, terutama berkaitan dengan motivasi dan pendidikan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi PNS pada Dinas PMDT Provinsi Lampung apakah berkompeten atau tidak berkompeten. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer, yang telah dijelaskan dalam Sutrisno (2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PNS pada Dinas PMDT Provinsi Lampung sudah berkompeten. Pada aspek motivasi PNS sudah dapat menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Pada aspek trait PNS sudah memiliki traits yang baik seperti ketepatan, ketelitian, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas. PNS Dinas PMDT memiliki Self-concept yang kuat dan positif, dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan para pegawai yang tinggi. PNS Dinas PMDT memiliki pengetahuan yang baik terhadap tugas pokok dan fungsinya, para pegawai disediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas, komunikasi terbuka, pemberian umpan balik konstruktif, dan mendorong kolaborasi. Namun pada aspek Skill, PNS Dinas PMDT masih harus meningkatkan keterampilan mereka, terutama peningkatan pada *soft skill*. Peningkatan dibutuhkan terutama pada kemampuan berkomunikasi yang efektif, empati, kemampuan pemecahan masalah, dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil, Dinas PMDT Provinsi Lampung

ABSTRACT

COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS IN THE OFFICE OF COMMUNITY EMPOWERMENT, VILLAGES, AND TRANSMIGRATION OF LAMPUNG PROVINCE

By

DESI MAHARANI NATHANIELA

Based on data from the Ministry of Villages, PDT, and Transmigration's Village Development Index Ranking Report, it is evident that Lampung Province is currently ranked 17th, showing only slight variation compared to other provinces in a similar developmental status. Therefore, there is a pressing need to enhance the achievements of the Lampung Province PMDT Office. The success of the Lampung Province Community, Village, and Transmigration Empowerment Office in achieving commendable performance is significantly influenced by the role of its employees. However, the PMDT Office of Lampung Province currently faces several challenges, particularly concerning suboptimal employee competence, especially in terms of motivation and education.

The objective of this study was to assess the competence of civil servants at the PMDT Office of Lampung Province, determining whether they exhibit competence or incompetence. This research employed a descriptive method with a qualitative approach. Informants were selected using purposive sampling techniques. Data collection involved observation, in-depth interviews, and documentation. The data collected were analyzed using the competency theory proposed by Spencer and Spencer, as elucidated by Sutrisno (2009).

The results indicated that civil servants at the Lampung Province PMDT Office are competent. In terms of motivation, civil servants are able to carry out their duties in accordance with their job descriptions. Regarding traits, civil servants demonstrate good qualities such as accuracy, thoroughness, and consistency in task execution. Employees at the PMDT Office exhibit a strong and positive self-concept, reflected in their high level of discipline. They also possess a good understanding of their primary responsibilities and functions. Furthermore, employees receive relevant and high-quality training, experience open communication, receive constructive feedback, and are encouraged to collaborate. However, in terms of skills, civil servants at the PMDT Office still need to enhance their abilities, particularly in improving their soft skills. There is a specific need for improvement in effective communication, empathy, problem-solving, and leadership skills.

Keywords: Competence, Civil Servants, Lampung Province PMDT Office

**KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

**DESI MAHARANI NATHANIELA
2016021003**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi

: **KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,
DESA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Desi Maharani Nathaniela**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2016021003**

Program Studi

: **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**



Darmawan Purba, S.IP., M.IP.

NIP. 198106012010121003

2. **Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**



Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P.

NIP. 196112181989021001

MENGESAHKAN

1. **Tim Penguji**

Ketua : Darmawan Purba, S.IP., M.IP.

Penguji : Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si

2. **Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 12 September 2024

Two handwritten signatures in black ink are present on the right side of the document. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 12 September 2024

Yang Membuat Pernyataan



Desi Maharani Nathaniela

NPM. 2016021003

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Desi Maharani Nathaniela, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 28 Desember 2001 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara, putri dari pasangan Bapak Husin Jauhari dan Ibu Ratna Dewi.

Jenjang pendidikan Penulis dimulai dari TK Xaverius 1 Bandar Lampung pada tahun 2006-2008, dilanjutkan di SD Xaverius 1 Bandar Lampung pada tahun 2008-2014.

Setelah lulus, Penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Bandar Lampung pada tahun 2014-2017 dan melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 10 Bandar Lampung pada tahun 2017-2020. Pada tahun 2020 Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nilai Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) dan dinyatakan lulus pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung tahun 2020.

Selama masa perkuliahan di Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Unila Penulis mengikuti berbagai kegiatan baik akademik maupun non akademik dalam menunjang kapasitas diri Penulis. Penulis bergabung pada Unit Kegiatan Mahasiswa tingkat universitas sebagai korps muda BEM U KBM Unila periode 2020. Kemudian menjadi koordinator keluarga muda FISIP BIROHMAH periode 2020. Penulis juga bergabung dengan UKM tingkat fakultas dan menjadi sekretaris bidang kaderisasi pada UKM FSPI FISIP UNILA 2022. Penulis juga aktif pada kegiatan mahasiswa tingkat jurusan pada bidang kajian dan keilmuan HMJ PEMERINTAHAN 2021. Penulis juga aktif dalam beberapa kepanitiaan dan kegiatan sosial baik di tingkat universitas, fakultas maupun jurusan.

Pada saat menjadi mahasiswa Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2023 di Desa Tapak Siring, Kabupaten Lampung Barat. Selanjutnya Penulis ikut serta dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

MOTTO

“Terkadang, kesulitan harus kamu rasakan terlebih dulu sebelum kebahagiaan yang sempurna datang kepadamu”

(R.A Kartini)

“Allah’s plan is better than your dreams”

(Desi Maharani Nathaniela)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamiin telah Engkau Ridhoi Ya Allah Langkah hamba-Mu,
sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan
Teriring shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak
skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat
dan

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada:

Ayahanda dan Ibunda tercinta

Husin Jauhari dan Ratna Dewi

Kakakku

Mutiara Putri

Terimakasih untuk saudara-saudara seperjuangan di Jurusan Ilmu Pemerintahan,
semoga amal kebaikan yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT

Almamater yang Penulis banggakan

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang senantiasa memberikan rahmat serta hidayah yang sangat luar biasa, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung”**. Tak lupa shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri teladan yang baik dan pemimpin kaumnya.

Skripsi yang berjudul **“Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung”** sebagai salah satu syarat bagi Penulis untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan kemampuan serta pengetahuan yang Penulis miliki. Data yang tersaji dalam skripsi ini masih perlu digali lebih mendalam dan dikonfirmasi kebenarannya secara lebih ilmiah melalui teori yang ada.

Skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Suatu kebanggaan bagi Penulis melalui sanwacana ini mengucapkan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang berkenan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;

3. Bapak Darmawan Purba, S.IP., M.IP. selaku sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih Bapak atas saran dan masukannya sehingga Penulis membuat skripsi ini dengan sebaik-baiknya;
4. Bapak Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si., selaku Dosen Penguji, terimakasih Bapak atas kritik, saran dan masukannya sehingga Penulis dapat menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik;
5. Ibu Dr. Feni Rosalia, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis;
6. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung meski tidak dapat disebutkan satu persatu, tetapi tidak mengurangi rasa hormat Penulis kepada bapak dan ibu semua. Terimakasih atas dedikasi yang telah engkau berikan kepada Penulis, sehingga Penulis bisa sampai ke posisi saat ini. Terimakasih atas segala yang engkau berikan;
7. Kedua orang tua Penulis, Papi Husin Jauhari dan Mami Ratna Dewi yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada Penulis;
8. Kepada Kakak Penulis, Mutiara Putri, terimakasih telah memberikan motivasi, semangat dan contoh yang baik kepada Penulis;
9. Kepada rekan terkasih, Rapli Santosa, terimakasih sudah mewarnai hari, mendengar keluh kesah, memberikan segala dukungan dan setia menemani dari awal perskripsian hingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada nenek tercinta dan terkasih, Dimiyati, terimakasih atas dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis.
11. Kepada informan Peneliti, Bapak Wayan Gunawan, Ibu Berlia Eka Sari, Ibu Anna Tiasi, Ibu Feni Rosalia;
12. Seluruh staf Sub Bagian umum dan Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung, terimakasih atas waktu, tempat dan ilmu yang telah diberikan kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya;
13. Kepada sahabat baik selama masa perkuliahan, Reysia Yolia Putri dan Nafisa Hidayatul Fitri, terimakasih telah memberikan dukungan serta banyak kenangan yang tidak akan terlupakan;

14. Kepada teman seperjuangan di jurusan, Novika Dwi Lestiana dan Miftahul Arifin, terima kasih sudah memberikan dukungan dan motivasi untuk bisa mengerjakan tugas dengan baik. Kepada Teman Seperjuangan Penulis, teman-teman Jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2020. Terimakasih untuk setiap kerjasama dan kebersamaan yang sudah kita lewati bersama;
15. Kepada senior terbaik, abang Rizal dan abang Ebe, terima kasih untuk dukungan dan saran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada Sahabat seperjuangan dunia dan akhirat, teman-teman FSPI FISIP UNILA, Terimakasih telah membuat masa perkuliahan Penulis menjadi lebih bermanfaat dan berkesan;
17. Kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Akan tetapi Penulis berharap kiranya karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung, 12 September 2024
Penulis,

Desi Maharani Nathaniela

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR SINGKATAN.....	ix
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan.....	11
1.4 Manfaat.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Kompetensi	12
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	12
2.1.2 Jenis Kompetensi.....	21
2.1.3 Dimensi Kompetensi	22
2.1.4 Manfaat Kompetensi	23
2.2 Kerangka Pikir	24
III. METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tipe Penelitian	26
3.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Fokus Penelitian.....	29
3.4 Jenis Data Penelitian	29
3.4.1 Data Primer.....	29
3.4.2 Data Sekunder	30
3.5 Informan.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.1 Observasi	31
3.6.2 Wawancara Mendalam (<i>Depth Interview</i>).....	32
3.6.3 Dokumentasi.....	33
3.7 Teknik Pengolahan Data	33
3.7.1 Editing Data.....	33
3.7.2 Interpretasi Data	34
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1 Reduksi Data	35

3.8.2 Penyajian Data.....	35
3.8.3 Penarikan Kesimpulan.....	36
IV. GAMBARAN UMUM	37
4.1 Gambaran Umum Dinas PMDT Provinsi Lampung.....	37
4.1.1 Tugas dan Fungsi Dinas PMDT Provinsi Lampung.....	37
4.1.2 Form Informasi Tentang Analisis Permasalahan Kinerja	38
4.1.3 Data Pendidikan Pegawai Dinas PMDT Provinsi Lampung.....	41
4.1.4 Visi dan Misi Dinas PMDT Provinsi Lampung	43
4.2 Tantangan dan Peluang Pengembangan pelayanan DPMDT Provinsi Lampung	43
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Hasil Penelitian	47
5.1.1 <i>Motives</i>	47
5.1.2 <i>Traits</i>	59
5.1.3 <i>Self-concept</i>	72
5.1.4 <i>Knowledge</i>	81
5.1.5 <i>Skill</i>	90
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	100
6.1 Kesimpulan	100
6.2 Sarann	102
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Capaian Kinerja Dinas PMDT Tahun 2022	2
2. Peringkat Status Indeks Desa Membangun Tingkat Provinsi 2023	3
3. Data Diklat Pegawai Dinas PMDT Provinsi Lampung Tahun 2022-2023	5
4. Rekapitulasi Data ASN Dinas PMDT Provinsi Lampung Berdasarkan Pendidikan.....	6
5. Penelitian Terdahulu	9
6. Informan Penelitian.....	30
7. Form Informasi Tentang Analisis Permasalahan Kinerja	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Progress Indeks Desa Membangun (IDM) Provinsi Lampung	3
2. Kerangka Pikir	25
3. Visi Misi dan Sasaran Strategis	48
4. Piagam Penghargaan Provinsi Dengan Tingkat Partisipasi Peserta Tertinggi (99,58%)	54
5. Penghargaan Provinsi Dengan Tingkat Partisipasi Peserta Tertinggi (99,58%)	55
6. Pemberian Pemahaman dan Pelayanan	67
7. Bentuk Kedisiplinan dalam Pertemuan Pembinaan dengan Para Penyuluh Pertanian, Petani dan Babinsa Wilayah Lampung	77
8. Pembinaan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat	84
9. Training of Trainer (ToT) Pelatihan Aparatur Desa (PAD) bagi Aparatur Pemerintahan Daerah Provinsi	92
10. Pelatihan Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa	94
11. Pelatihan Aparatur Desa (PAD)	95

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PMDT	: Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
UU	: Undang-undang
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
Diklat	: Pendidikan dan Pelatihan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat pada umumnya. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi (PMDT) Provinsi Lampung sebagai instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Lampung maka harus mampu untuk mencapai tujuan utama tersebut. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, menggunakan, serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien (Hendra & Wahyuni, 2021).

Tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dilihat dari bagaimana capaian kinerja organisasi tersebut. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur untuk mencapai target yang ingin dicapai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung sebagai Perangkat Daerah yang memiliki tugas dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kepala Daerah (Gubernur) periode 2019-2024, dimana Visi Provinsi Lampung adalah “Rakyat Lampung Berjaya” (aman, berbudaya, maju berdayasaing dan sejahtera). Capaian kinerja Dinas PMDT Provinsi Lampung tahun 2022 diukur dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja

Utama (IKU) pada masing-masing sasaran. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, maka diperoleh data Nilai Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung tahun 2022. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung mengemban 2 misi yaitu misi ke-2 yaitu mewujudkan “*Good Governance*” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik, dan misi ke-5 yaitu membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah pedesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Dinas PMDT Tahun 2022

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	STATUS
1.	Smart Village	1.1	Jumlah desa menggunakan sistem smart village	130 atau 12,76 %	731 atau 68,89 %	562	Tercapai
2.	Berkembangnya status pembangunan desa	2.1	Penurunan jumlah desa tertinggal	30 atau 23,44%	90 atau 70,3 %	300	Tercapai
		2.2	Peningkatan jumlah status desa mandiri	10 atau 16,67%	45 atau 75 %	450	Tercapai

Sumber: Laporan Kinerja Dinas PMDT Provinsi Lampung Tahun 2022

Berdasarkan data dari laporan kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung tahun 2022, diketahui bahwa capaian kinerja sudah cukup baik, dimana Dinas PMDT Provinsi Lampung sudah mampu mencapai target yang telah ditetapkan bahkan realisasi melebihi target. Adapun indikator kinerja, target, dan realisasinya yaitu: (1) Jumlah desa menggunakan *smart village* ditargetkan sebanyak 130 namun mampu terealisasi sebanyak 731; (2) Penurunan jumlah desa tertinggal ditargetkan sebanyak 30 tapi bisa terealisasi sebanyak 90; (3) Peningkatan jumlah status desa mandiri ditargetkan sebanyak 10 namun dapat terealisasi sebanyak 45.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung bertanggung jawab untuk mengurangi kesenjangan antar wilayah perkotaan dan pedesaan. Sebagai bentuk langkah mengurangi kesenjangan tersebut, pemerintah melakukan percepatan pembangunan desa secara terpadu untuk mendorong transformasi sosial, budaya, dan ekonomi desa. Adapun indikator capaian kinerja diukur menggunakan Indeks Desa Membangun (IDM).



Gambar 1. 1 Progress Indeks Desa Membangun (IDM) Provinsi Lampung
 Sumber: Laporan Kinerja Dinas PMDT Provinsi Lampung Tahun 2022

Berdasarkan grafik di atas maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2022, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi berhasil meningkatkan capaian Indeks Desa Membangun. Penurunan jumlah desa tertinggal dari 128 desa di tahun 2021 menjadi 38 Desa di tahun 2022, dan kenaikan status desa mandiri dari 60 Desa pada Tahun 2021 menjadi 105 tahun 2022. Pencapaian ini menunjukkan bahwa adanya upaya perbaikan dalam mempercepat pembangunan di desa dengan berkolaborasi bersama pemerintah pusat, pemerintah Kabupaten, perguruan tinggi, dunia usaha dan masyarakat desa.

Tabel 1. 2 Peringkat Status Indeks Desa Membangun Tingkat Provinsi 2023

Rank	Nama Provinsi	Nilai Rata-Rata Idm Prov 2023	Status IDM Prov 2023
1	Bali	0.8550	Mandiri
2	Daerah Istimewa Yogyakarta	0.8322	Mandiri
3	Kepulauan Bangka Belitung	0.7878	Maju
4	Jawa Timur	0.7807	Maju
5	Jawa Barat	0.7798	Maju
6	Kalimantan Barat	0.7709	Maju
7	Riau	0.7707	Maju
8	Nusa Tenggara Barat	0.7593	Maju
9	Kalimantan Timur	0.7526	Maju
10	Sumatera Barat	0.7514	Maju
11	Sulawesi Utara	0.7503	Maju
12	Kalimantan Selatan	0.7480	Maju
13	Gorontalo	0.7317	Maju
14	Jawa Tengah	0.7300	Maju
15	Jambi	0.7293	Maju
16	Sulawesi Selatan	0.7286	Maju
17	Lampung	0.7184	Maju
18	Kepulauan Riau	0.7101	Maju
19	Kalimantan Tengah	0.7043	Berkembang
20	Sulawesi Tengah	0.6978	Berkembang

Sumber: Laporan Peringkat Indeks Desa Membangun Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi

Berdasarkan data laporan Laporan Peringkat Indeks Desa Membangun Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi, dapat diketahui jika capaian Dinas PMDT Provinsi Lampung ditinjau dari Indeks Desa Membangun masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat dari Provinsi Lampung masih menempati peringkat ke 17 hanya berbeda sedikit dari provinsi lain yang berstatus berkembang. Dinas PMDT Provinsi Lampung diharapkan untuk lebih meningkatkan kembali kinerja instansi sehingga dapat meraih status IDM yang maju.

Keberhasilan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam mencapai kinerja yang baik tentu saja dipengaruhi oleh peran pegawai. Dalam konteks instansi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting, sebab bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Pemerintah menyadari betapa penting dan strategis peran serta kedudukan Pegawai Negeri Sipil dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil baik yang berada di pusat maupun di daerah harus jujur, akuntabel dan profesional dalam bekerja (Harkunsari, 2020).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumberdaya manusia yang dimiliki oleh instansi dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik, sehingga mampu untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Apabila PNS memiliki kompetensi yang baik maka akan berdampak pada kinerjanya menjadi baik, dan sebaliknya apabila kompetensi yang dimiliki tidak baik maka kinerjanya juga akan tidak baik. Lebih lanjut, secara tidak langsung baik kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh PNS akan berdampak pula terhadap capaian kinerja instansi pemerintahan.

Pernyataan di atas sejalan dengan pasal 12 ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tersebut kembali diperkuat dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memenuhi standar kompetensi akan berpengaruh terhadap kompetensi, misalnya bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan. Lebih lanjut pada Pasal 70 menyatakan bahwa seluruh ASN mempunyai hak dan kesempatan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung hingga saat ini masih memiliki beberapa permasalahan terkait dengan belum optimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Permasalahan ini dapat dilihat dari beberapa aspek. Pada aspek motivasi salah satunya bisa dinilai dari keinginan untuk datang dan melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai ASN per SKPD Dinas PMDT Provinsi Lampung bulan April 2023, diketahui jika masih ada sejumlah ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Adapun jumlah kasus tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 50 kali dengan frekuensi yang berbeda-beda, ada yang melakukannya 1 kali, 2 kali, 3 kali, 4 kali, 5 kali, hingga 6 kali. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat motivasi beberapa pegawai Dinas PMDT Provinsi Lampung masih rendah.

Tabel 1. 3 Data Diklat Pegawai Dinas PMDT Provinsi Lampung Tahun 2022-2023

Diklat Fungsional Tahun 2022		Diklat Struktural Tahun 2023	
Status	Jumlah	Status	Jumlah
Sudah mengikuti	53	Sudah mengikuti	23
Belum mengikuti	13	Belum mengikuti	43

Sumber: Dinas PMDT Provinsi Lampung (2023)

Permasalahan dari aspek motivasi juga dapat dilihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan yang telah direncanakan. Padahal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 210 – Pasal 213 dijelaskan bahwa salah satu upaya pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung pada tahun 2022 jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional sebanyak 53 orang dan yang belum mengikuti diklat fungsional sebanyak 13 orang. Kemudian pada tahun 2023 jumlah pegawai yang belum mengikuti diklat struktural juga banyak yaitu sebanyak 43 orang, sedangkan yang sudah mengikuti baru sebanyak 23 orang.

Selanjutnya permasalahan juga muncul dari aspek pendidikan, para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dari Dinas PMDT Provinsi Lampung memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap kompetensi. Pendapat tersebut didukung oleh Hendra & Wahyuni (2021) yang mengatakan bahwa Tingkat pendidikan juga dapat membentuk kompetensi seseorang melalui ilmu pengetahuan serta memberikan pemahaman- pemahaman secara teori kepada seseorang dalam meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuannya.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Data ASN Dinas PMDT Provinsi Lampung Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	CPNS		PNS		PPPK		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	
SD SEDERAJAT	0	0	0	0	0	0	0
SLTP UMUM	0	0	0	0	0	0	0
SLTP KEJURUAN	0	0	0	0	0	0	0
SLTA UMUM	0	0	6	2	0	0	8
SLTA KEJURUAN	0	0	2	0	0	0	2
SLTA KEGURUAN	0	0	0	0	0	0	0
SLTA KEJURUAN 4 TH	0	0	0	0	0	0	0
DIPLOMA I	0	0	0	0	0	0	0
DIPLOMA II	0	0	0	0	0	0	0

Lanjutan Tabel...

SARJANA MUDA	0	0	0	1	0	0	1
DIPLOMA III	0	0	1	3	0	0	4
DIPLOMA IV	0	0	1	0	0	0	1
SARJANA	0	0	14	8	0	0	22
AKTA IV PENDIDIKAN	0	0	0	0	0	0	0
SPEKIALIS I	0	0	0	0	0	0	0
PASCA SARJANA	0	0	8	14	0	0	22
DOKTOR	0	0	0	1	0	0	1
GRAND TOTAL							61

Sumber: Dinas PMDT Provinsi Lampung (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung semuanya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, dengan rincian laki-laki sebanyak 32 orang dan wanita sebanyak 29 orang. Selanjutnya dari tabel tersebut juga diketahui jika tingkat pendidikan para pegawai berbeda-beda, yaitu SLTA Umum 8 orang, SLTA Kejuruan 2 orang, Sarjana Muda 1 orang, Diploma III 4 orang, Diploma IV 1 orang, Sarjana 22 orang, Pasca Sarjana 22 orang, dan Doktor 1 orang.

Permasalahan dari aspek pendidikan berikutnya yaitu, masih ada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas PMDT Provinsi Lampung yang belum sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki, sebab idealnya para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang selaras. Penempatan Pegawai Negeri Sipil berpedoman pada konsep manajemen sumber daya manusia, yang dikenal dengan konsep "*The Right Man in The Right Place and Right Man in The Right Job*" (Hasibuan, 2020). Artinya orang yang tepat berada di tempat yang tepat, dan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Kinerja yang dihasilkan sejalan dengan apa yang seharusnya terlaksana, tidak didasarkan pada keadaan subjektif pejabat yang berwenang. Dapat dipastikan bahwa dengan efisiensi dan efektivitas tertinggi dapat dicapai dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut.

Berdasarkan data kepegawaian, diketahui bahwa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dari rumpun sosial hanya berjumlah 18 pegawai, sedangkan pegawai yang berlatar belakang pendidikan dari selain rumpun sosial ada 43 pegawai. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut, rumpun sosial: Pemerintahan (6); Administrasi Publik (4); Administrasi (2); Administrasi Negara (4); Ilmu Komunikasi (1); Sosiologi (1) sedangkan rumpun selain sosial: Ekonomi (5); Manajemen (13); Akuntansi (3); Ekonomi Pembangunan (1); Hukum (3); Psikologi (1); Sains (1); Pendidikan (1); Keuangan dan Perbankan (1); Farmasi (1); Akademi (1); SLTA Kejuruan (2); SLTA Umum (8); DIV Pembangunan dan Pemberdayaan (1); Informatika (1).

Kesenjangan pada aspek latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung ini sangatlah jauh, dimana pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan relevan jumlahnya hanya 30% saja. Banyaknya jabatan yang diisi oleh sumber daya manusia yang bukan ahli di bidangnya menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi. Meskipun diikuti dengan prosedur yang mencakup aspek-aspek seperti pangkat, golongan, masa kerja, latar belakang pendidikan, serta jenjang pendidikan dan pelatihan. Namun pada kenyataannya, hal itu tidak menjamin pengangkatan atau penempatan pegawai pada jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dipersyaratkan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa saat ini Dinas PMDT Provinsi Lampung masih perlu melakukan perbaikan, peningkatan, dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil agar kinerja para pegawai dapat meningkat pula dan berdampak pada peningkatan capaian instansi. Kajian tentang pengembangan kompetensi pegawai telah banyak dilakukan, pengembangan kompetensi pegawai bagi suatu organisasi adalah mutlak diperlukan. Pengembangan kompetensi pegawai adalah upaya untuk merubah cara kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Seorang pegawai negeri sipil (PNS) perlu memiliki kompetensi pengetahuan, *skill*, dan sikap perilaku untuk menjamin bahwa tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik.

Berbagai penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kinerja dan kompetensi merupakan sebuah satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki topik dan relevansi dengan penelitian ini yang akan peneliti jadikan sebagai referensi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan karya tulis ilmiah ini, yaitu:

Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	R. Taqwyat Firdausijah, Ikin Sodikin, Eden Komarudin (2023)	Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang	Pengetahuan karyawan dalam memahami persyaratan pendaftaran serikat pekerja masih rendah, sebab kurangnya daya tanggap karyawan dalam menyelesaikan masalah keterlambatan proses pembuatan pencatatan serikat pekerja. Keahlian pegawai belum maksimal karena: dalam pencatatan kegiatan masih ada data yang tidak sinkron. Unsur penentu dalam pelaksanaan kompetensi pegawai adalah sikap. Dengan adanya landasan perilaku pegawai yang berlandaskan nilai-nilai serta Kode Etik dan Tata Tertib diharapkan dapat menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, dan bertanggung jawab.
2	Muhammad Syihabuddin Taufiq, Achmad Fauzi Kusmin, Hendrawan (2023)	Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar	Kompetensi pegawai pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar cukup memadai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil yang baik dari indikator pengetahuan, dan keterampilan. Namun terkait indikator sikap, ada perbedaan tingkat kepuasan diantara para pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini perlu diperhatikan agar pegawai dapat lebih memaksimalkan kinerjanya sebagai aparatur sipil negara
3	Indra Wahyudinata, Epi Susilawati, Iip Cahyana, Muhammad Haekal, Rifqi Naufal Muzzaki, Wike Siti Dayanti (2022)	Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	Faktor-faktor pendukung Kompetensi secara keseluruhan sudah cukup baik, namun terdapat permasalahan mengenai kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, dalam menggunakan teknologi, kurangnya kemampuan atau keterampilan sehingga terjadi ketidaksesuaian dalam menghadapi masalah kompetensi. Hambatan yang ditemukan yaitu: anggaran, minat atau kesadaran pegawai, fasilitas, dan ketika pegawai menghadapi hal baru, kurangnya dana dan suasana lingkungan atau iklim organisasi yang kurang mendukung, kurangnya kemampuan analitis, tidak memenuhi standar yang telah

			ditentukan. Upaya mengatasi hambatan dengan mengembangkan potensi diri, belajar dan berkembang secara terus menerus, menggunakan teknik analisis dalam pemecahan masalah, mengantisipasi masalah yang kompleks, bekerja melebihi/memenuhi standar, dan kesempatan kerja dilakukan dengan tepat ---
4	T. Mira Susanti (2020)	Analisis Kompetensi Pegawai Bidang Arsip Dalam Pengelolaan Arsip Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Rokan Hulu	Tingkat Kompetensi Pegawai Bidang Arsip dalam Pengelolaan Arsip Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Rokan Hulu belum maksimal, perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi terutama pada indikator Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap pegawai pada bidang arsip. Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu diharapkan untuk merekrut pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan dan kearsipan serta mengikutsertakan pegawai-pegawai yang sudah ada dalam pelatihan mengenai kearsipan ---
5	Olisah, Denny Hernawan, Irma Purnamasari (2019)	Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bogor	Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata kompetensi pegawai sebesar 4,25 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Ini berarti bahwa sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat membantu pencapaian tujuan dari dinas. Di samping itu, masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan masih cukup rendahnya kepemilikan sertifikat keterampilan pendukung, latar belakang pendidikan dan keikutsertaan pegawai mengikuti diklat ---

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas diketahui bahwa terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, perbedaan lokasi akan memberikan perbedaan karakteristik, latar belakang, dan juga situasi dan kondisi yang dialami dan dihadapi. Perbedaan juga terletak pada fokus penelitian. Berdasarkan uraian masalah dan gap yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung?”

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu “Untuk mengetahui kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung”

1.4 Manfaat

Manfaat yang diinginkan untuk bisa dirasakan dari dilakukannya penelitian ini yakni:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi, menjadi bahan referensi dalam Ilmu pemerintahan dan sebagai bagian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang bagaimana kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi. Serta sebagai bagian dari pada pengembangan disiplin Ilmu Pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

Untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung, penelitian ini bisa menjadi bahan alternatif pertimbangan untuk:

1. Menjadi rekomendasi tentang bagaimana merancang dan menjalankan program untuk meningkatkan kompetensi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Menjadi sumber masukan dan evaluasi mengenai kompetensi dan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung supaya bisa mencapai mutu yang diharapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, yang berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Secara Harfiah, menurut Scale (dalam Sutrisno, 2009) Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Berdasarkan definisi tersebut, kompetensi mengandung makna sebagai bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Rudana (dalam Moeheriono, 2012), kompetensi merujuk kepada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*) dan kemampuan (*abilities*), yang dapat didemonstrasikan yang dilakukan dengan standar tertentu. Kompetensi dapat diobservasi, merupakan tindakan perilaku yang memerlukan kombinasi dari ketiga hal ini. Kompetensi ini ditunjukkan dalam konteks pekerjaan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi meliputi kombinasi dari pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau fungsi di dalam setting pekerjaan.

Pengertian kompetensi menurut Robbins (dalam Sedarmayanti, 2007) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan ini

ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Secara umum definisi kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, *soft skill* ataupun *hard skill*. Menurut Shadily (dalam Moeheriono, 2012), apabila ditinjau dari segi etimologi, kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris “*competency*” yang memiliki arti kecakapan atau kemampuan. Sedangkan dalam KBBI, Kompetensi ialah kewenangan dan kekuasaan.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Ada lagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Sejalan dengan itu, Finch dan Crunklton (dalam Sutrisno, 2009) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja para karyawan yang ada didalam organisasi dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar.

Terdapat lima aspek dalam komponen kompetensi yang menjadi penentu apakah seorang pegawai dianggap berkompoten atau tidak menurut Spencer (dalam Sutrisno, 2009), yaitu:

1. *Motives*

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan tertentu. Saat seseorang memiliki motivasi berprestasi, hal ini mencerminkan dorongan yang konsisten untuk menetapkan dan mencapai target yang menantang. Pemahaman akan motivasi berprestasi seringkali melibatkan pengembangan tujuan-tujuan yang bersifat ambisius dan menuntut, memberikan individu landasan untuk berusaha lebih keras dan meraih prestasi yang tinggi. Selain itu, individu yang memiliki motivasi berprestasi juga cenderung untuk mengambil tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sekadar kewajiban, tetapi sebagai peluang untuk membuktikan kemampuan dan mencapai keunggulan.

Tanggung jawab penuh dalam mencapai tujuan juga mencakup kemauan untuk belajar dan tumbuh. Orang dengan motivasi berprestasi cenderung mencari feedback dan evaluasi untuk memahami sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka. Feedback dianggap sebagai sarana yang sangat berharga untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja di masa mendatang. Oleh karena itu, sikap terbuka terhadap kritik konstruktif menjadi bagian integral dari proses motivasi berprestasi.

Secara keseluruhan, motivasi berprestasi menciptakan siklus positif di mana individu terus menerus menetapkan tujuan ambisius, bekerja keras untuk mencapainya, dan menggunakan pengalaman serta feedback untuk terus berkembang dan meningkatkan diri. Dengan demikian, motivasi berprestasi bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga perjalanan yang melibatkan dedikasi, tanggung jawab, dan hasrat untuk terus belajar.

2. *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan. *Traits* atau watak adalah karakteristik yang melekat pada seseorang dan memengaruhi cara mereka berperilaku atau merespons situasi tertentu. Sejumlah *traits* dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang kepribadian seseorang. Salah satu contoh *traits* adalah kepercayaan diri, yang mencerminkan sejauh mana seseorang yakin akan kemampuan dan nilai dirinya. Individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan, mengambil inisiatif, dan meraih sukses.

Kontrol diri adalah *traits* lain yang memainkan peran penting dalam membentuk perilaku seseorang. Individu dengan tingkat kontrol diri yang tinggi mampu mengelola emosi dan impuls dengan baik. Mereka dapat membuat keputusan yang rasional, menahan diri dari tindakan impulsif, dan bekerja menuju tujuan dengan kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang rendah mungkin lebih rentan terhadap keputusan impulsif dan kesulitan mengelola emosi mereka. Stres dan ketahanan (*resilience*) adalah *traits* yang juga signifikan. Seseorang yang memiliki tingkat stres yang rendah mungkin lebih mudah menangani tekanan dan tantangan hidup. Ketahanan, di sisi lain, mencerminkan kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan atau kegagalan. Individu yang memiliki tingkat ketahanan yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi kesulitan, belajar dari pengalaman negatif, dan terus maju.

Dengan memahami *traits* seseorang, kita dapat mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana mereka akan merespons situasi tertentu, berinteraksi dengan orang lain, dan mengelola kehidupan sehari-hari. Penting untuk diingat bahwa *traits* tidak bersifat statis dan dapat berkembang seiring waktu atau melalui pengalaman hidup. Sebagai hasilnya, pemahaman tentang *traits* individu dapat membantu dalam membangun pemahaman yang lebih baik tentang karakter dan perilaku mereka.

3. *Self concept*

Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*. *Self-concept* merujuk pada pemahaman atau persepsi yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri, yang mencakup sikap, nilai-nilai, dan pandangan tentang siapa dirinya. Untuk mengukur *self-concept* seseorang, seringkali digunakan tes atau penilaian yang bertujuan untuk memahami nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dan faktor-faktor apa yang memotivasi atau menarik mereka untuk melakukan suatu tindakan atau mengembangkan perilaku tertentu.

Pentingnya tes dalam mengukur *self-concept* terletak pada kemampuannya untuk mengungkapkan informasi yang lebih dalam tentang aspek-aspek psikologis seseorang. Misalnya, jika seseorang dianggap memiliki potensi kepemimpinan, tes seperti tes kemampuan kepemimpinan dapat memberikan gambaran yang lebih konkret tentang apakah individu tersebut memiliki atribut kepemimpinan yang diperlukan, seperti kemampuan mengambil inisiatif, memotivasi orang lain, dan mengelola tim. Dalam konteks *self-concept*, tes tentang *leadership ability* dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai seorang pemimpin dan sejauh mana mereka memiliki keterampilan dan sifat kepemimpinan yang diperlukan. Hasil tes ini dapat membantu individu dan pihak yang bersangkutan untuk mengidentifikasi area di mana mereka dapat mengembangkan diri untuk mencapai potensi kepemimpinan

Sikap dan nilai-nilai yang diukur melalui tes *self-concept* juga dapat memainkan peran penting dalam membentuk identitas seseorang dan cara mereka berinteraksi dengan dunia sekitarnya. Kesadaran akan nilai-nilai pribadi dapat membantu seseorang membuat keputusan yang konsisten dengan prinsip-prinsip yang diyakini olehnya. Oleh karena itu, tes *self-concept* tidak hanya memberikan gambaran tentang bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri, tetapi juga dapat membantu dalam perencanaan pengembangan pribadi dan profesional.

4. *Knowledge*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

Pengetahuan adalah akumulasi informasi atau pemahaman yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu. Hal ini sering diukur melalui tes pengetahuan, yang biasanya mencakup pertanyaan-pertanyaan objektif untuk mengukur sejauh mana seseorang memiliki informasi yang benar dan relevan. Meskipun tes pengetahuan dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan tertentu, ada beberapa keterbatasan dalam penggunaan skor tes pengetahuan sebagai prediktor kinerja sumber daya manusia.

Skor tes pengetahuan cenderung fokus pada kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar atau akurat berdasarkan informasi yang diberikan dalam konteks tes. Namun, tes pengetahuan seringkali tidak mampu mencerminkan keahlian praktis atau kemampuan seseorang untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata, terutama dalam konteks pekerjaan. Meskipun seseorang dapat memiliki pengetahuan yang baik berdasarkan tes tertentu, hal itu tidak selalu menjamin bahwa mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dengan efektif dalam tugas sehari-hari.

Penting untuk memahami bahwa pengetahuan hanyalah satu aspek dari kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan praktis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru juga merupakan elemen-elemen kunci yang berkontribusi pada kinerja seseorang. Oleh karena itu, skor tes pengetahuan sendiri tidak cukup untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia secara holistik.

Penggunaan tes pengetahuan sebaiknya diimbangi dengan evaluasi komprehensif lainnya, seperti tes keterampilan praktis, wawancara, dan penilaian perilaku, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas spesifik di lingkungan kerja. Dengan pendekatan ini, keputusan dapat membuat keputusan rekrutmen yang lebih informasional dan dapat mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk sukses dalam peran tertentu.

5. *Skill*

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. *Skill*, atau keterampilan, mencakup kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik, baik secara fisik maupun mental. Dalam konteks pekerjaan, *skill* sangat relevan untuk menentukan sejauh mana seseorang dapat berhasil dalam peran atau tanggung jawab tertentu. *Skill* atau keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik, dan ini dapat mencakup aspek fisik maupun mental. Keterampilan mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman mereka dalam konteks praktis, baik dalam lingkup pekerjaan, kehidupan sehari-hari, atau aktivitas lainnya. Sebagai contoh, seorang Relationship Officer (RO) memerlukan sejumlah keterampilan khusus untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif.

Aspek fisik dari keterampilan mencakup kemampuan tubuh dan gerakan motorik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sebaliknya, keterampilan mental melibatkan kemampuan untuk berpikir, merencanakan, dan menerapkan solusi secara efektif. Sebagai contoh, seorang analis data membutuhkan keterampilan mental untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi dalam bentuk yang dapat dimengerti. Keterampilan juga dapat bersifat

spesifik untuk suatu bidang atau pekerjaan tertentu. Seorang ahli komputer mungkin memiliki keterampilan pemrograman dan keahlian dalam mengelola sistem teknologi informasi. Sementara itu, seorang penulis memerlukan keterampilan menulis dan berpikir kreatif.

Pentingnya keterampilan dapat dilihat dalam berbagai konteks kehidupan, terutama dalam dunia kerja yang terus berubah. Kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan secara terus-menerus menjadi kunci dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan memenuhi harapan perubahan dalam lingkungan global yang dinamis. Dengan memahami bahwa keterampilan mencakup aspek fisik dan mental, seseorang dapat lebih efektif dalam merancang jalur pengembangan pribadi dan profesional mereka. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman praktis dapat membantu individu memperoleh dan meningkatkan keterampilan mereka, memungkinkan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam berbagai bidang kehidupan.

Komponen kompetensi seperti motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil kerja.

Kelima aspek yang disebutkan oleh Spencer, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, konsep diri, dan motivasi, saling terkait dan bersinergi untuk menentukan tingkat kompetensi seorang pegawai. Pertama-tama, pengetahuan membentuk dasar untuk pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan yang kuat dalam bidangnya akan lebih mampu menjalankan tugas dengan efektif. Namun, pengetahuan saja tidak cukup. Keterampilan dibutuhkan untuk menerapkan pengetahuan tersebut secara praktis dalam situasi kerja sehari-hari.

Sikap yang positif juga sangat penting dalam konteks kompetensi. Seorang pegawai dengan sikap positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan tantangan-tantangan yang muncul, cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, konsep diri yang baik membantu pegawai memahami kelebihan dan kekurangannya, sehingga dapat mengembangkan diri secara terus-menerus.

Motivasi menjadi pendorong utama dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Seorang pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki tekad untuk terus belajar, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya. Dengan adanya keseimbangan antara kelima aspek ini, seorang pegawai dapat mencapai tingkat kompetensi yang optimal, memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap, konsep diri, dan motivasi yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kelima aspek tersebut membentuk sebuah kesatuan integral dalam menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat dianggap berkompoten atau tidak berkompoten.

Menurut Hutapea (2008), komponen utama kompetensi “pengetahuan” dan “keterampilan” memiliki ciri-ciri yang berbeda dari ketiga komponen utama kompetensi lainnya, yaitu konsep diri, ciri diri dan motif. Berikut ini ciri-ciri kedua kelompok utama komponen-kompetensi tersebut.

1) Ciri-ciri pengetahuan dan keterampilan:

- a) Pengetahuan dan keterampilan lebih cenderung memengaruhi kompetensi teknis (*technical competency*)
- b) Pengetahuan dan keterampilan lebih mudah terlihat
- c) Pengetahuan lebih mudah dimiliki oleh seseorang, biasanya dapat diperoleh hanya dengan melihat atau mendengar
- d) Keterampilan merupakan komponen utama kedua yang dimiliki oleh individu, yang harus dibuktikan kepemilikannya dengan menunjukkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan
- e) Pengetahuan dan keterampilan relatif lebih mudah dikembangkan

- 2) Ciri-ciri konsep diri, ciri diri dan motif:
- a) Konsep diri, ciri diri dan motif lebih cenderung memengaruhi kompetensi perilaku (*behavioral competency*)
 - b) Konsep diri, ciri diri dan motif lebih sukar dilihat
 - c) Konsep diri, ciri diri dan motif lebih sukar dikembangkan.

2.1.2 Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer, mereka mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual ke dalam empat kategori utama, yakni kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual. Klasifikasi ini memberikan pemahaman yang holistik tentang berbagai aspek yang membentuk keberhasilan dan kinerja individu dalam berbagai konteks lingkungan kerja.

Pertama, kompetensi intelektual melibatkan kemampuan kognitif dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Ini mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah, berpikir analitis, dan beradaptasi dengan perubahan. Kompetensi intelektual seringkali terkait dengan penguasaan keterampilan teknis, pengetahuan fungsional, dan kemampuan untuk belajar dan berinovasi.

Kedua, kompetensi emosional menyoroti kemampuan individu untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri, serta kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan emosi orang lain. Ini mencakup tingkat kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, pengelolaan emosi, dan empati. Individu dengan kompetensi emosional yang baik cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan menangani konflik.

Ketiga, kompetensi sosial melibatkan kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain. Ini mencakup keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Kompetensi sosial juga mencakup pemahaman terhadap norma-norma sosial, etika, dan kemampuan untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain.

Terakhir, kompetensi spiritual merujuk pada pemahaman dan nilai-nilai yang mendalam mengenai makna dan tujuan hidup. Ini mencakup keberanian moral, integritas, dan sikap yang didasarkan pada prinsip-prinsip nilai. Individu dengan kompetensi spiritual yang baik cenderung memiliki pandangan yang lebih luas tentang makna hidup dan bisa memberikan kontribusi yang lebih positif pada masyarakat dan lingkungannya. Dengan menggabungkan keempat dimensi ini, Spencer and Spencer menciptakan kerangka kerja yang holistik untuk memahami dan mengukur kompetensi individu dalam berbagai aspek kehidupan. Pendekatan ini memberikan pandangan yang lebih lengkap dan menyeluruh tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dan berkembang baik di tingkat pribadi maupun profesional.

2.1.3 Dimensi Kompetensi

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai gugus dan dimensi. Gugus merupakan pengelompokan dari dimensi-dimensi yang sejenis atau serumpun (*cluster*), dimensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik. Richard E. Boyatzis yang dikutip Sudarmanto (2009), membagi kompetensi dalam cluster (gugus) dan dimensi sebagai berikut:

1. Kemampuan manajemen tujuan dan tindakan, memiliki dimensi sebagai berikut: efisiensi, perencanaan, inisiatif, perhatian kepada hal yang detail, kontrol diri, fleksibilitas.
2. Kemampuan manajemen orang, memiliki dimensi sebagai berikut: empati, persuasif, jaringan kerja, negosiasi, percaya diri, manajemen kelompok/ tim, pengembangan orang lain, komunikasi lisan.
3. Kemampuan logika analitis, memiliki dimensi sebagai berikut: menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, pengembangan teknologi, analisis kuantitatif, objektivitas social, komunikasi tertulis.

2.1.4 Manfaat Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah “kecenderungan”. Menurut Daniel Goleman. “kecerdasan IQ (*intelligent quotient*) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Menurut hasil penelitian dengan beberapa pakar terhadap para CEO (*chief executive officer*) yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karir seseorang hanya mencapai 20%. Sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*emotional quotient*).

Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan yang spesifik. Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-perilaku positif.
- b. Dasar rekrutmen. Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah kearah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual dan kepemimpinan.
- c. Pengukuran kinerja. Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik secara kualitas dan kuantitas? Jika “ya”.

Kinerjanya sudah baik. Sebaliknya, jika “tidak”, berarti kinerjanya kurang dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi.

- d. Dasar penghargaan. Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau untuk mengkaitkannya pada poin kompensasi.

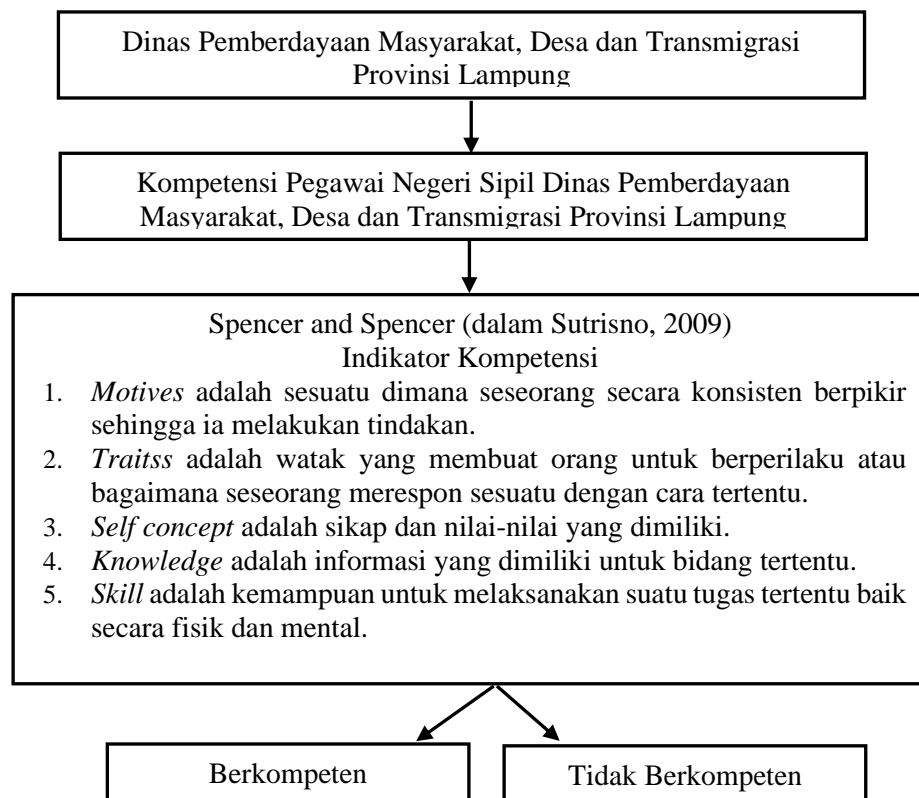
2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah konsep-konsep dan kejelasan hubungan antara konsep yang dirumuskan oleh Peneliti berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dicantumkan dengan menggunakan teori sebagai pisau analisis untuk menjawab berbagai pertanyaan dan pemecahan masalah yang diteliti. Penelitian mengenai “Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung” memberikan fokus pada kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dinas tersebut. Kerangka pikir penelitian ini dapat dijelaskan dengan mengacu pada teori Spencer and Spencer, yang telah dijelaskan oleh Sutrisno (2009). Teori ini menyediakan landasan konseptual untuk mengukur kompetensi individu melalui lima indikator utama.

Pertama-tama, motivasi menjadi indikator kunci, di mana motivasi diartikan sebagai faktor yang konsisten memengaruhi pemikiran seseorang dan mendorongnya untuk bertindak. Kemudian, *Traits* atau watak menjadi landasan kedua, merujuk pada sifat-sifat yang membentuk perilaku individu dan cara mereka merespons situasi tertentu. Sementara itu, *self concept*, sebagai indikator ketiga, mencakup sikap dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu.

Indikator keempat adalah *knowledge*, yang merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu. Hal ini penting dalam konteks pegawai negeri sipil, di mana pengetahuan spesifik terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka dapat mencerminkan tingkat kompetensinya. Terakhir, *skill*, sebagai indikator kelima, mencakup kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu.

Dengan menganalisis kelima indikator tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung dapat dianggap berkompeten atau tidak berkompeten. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi pegawai negeri sipil dalam konteks dinas tersebut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir
Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif ini biasanya dilakukan terhadap satu variabel yang diteliti dengan mencoba menguraikan secara rinci yang sesuai dengan masalah penelitian yang diinginkan. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai karakteristik suatu populasi atau fenomena tertentu.

Menurut Sarwono (2006) dalam penelitian kualitatif peneliti berbaur menjadi satu dengan yang diteliti sehingga peneliti dapat memahami persoalan dari sudut pandang yang diteliti itu sendiri. Sasaran utama penelitian kualitatif ialah manusia karena manusia adalah sumber masalah dan sekaligus penyelesaian masalah penelitian kualitatif menurut Ruslan (2013) bertujuan untuk mendapat pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan.

Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi diperoleh setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berupa pemahaman umum tentang kenyataan-kenyataan tersebut menggunakan data yang pasti merupakan kriteria dari penelitian secara kualitatif dimana pengertian dari data yang pasti itu sendiri merupakan data yang sebenarnya terlihat dan terucap, tetapi mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut, diperlukan beberapa sumber data dan berbagai teknik pengumpulan data.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi diperoleh setelah melakukan analisis terhadap

kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berupa pemahaman umum tentang kenyataan-kenyataan tersebut. Peneliti berpendapat bahwa penelitian deskriptif kualitatif dapat lebih menjelaskan dengan bahasa-bahasa yang dapat menggambarkan suatu fenomena sehingga lebih sistematis. Fenomena tersebut baik berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya.

Penelitian ini memilih pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis kompetensi pegawai negeri sipil yang bertugas di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung dengan beberapa alasan yang mendasar. Pertama, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendalami persepsi, pengalaman, dan pandangan pegawai terkait kompetensi mereka. Melalui wawancara mendalam atau studi kasus, peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi pegawai. Kedua, dalam konteks organisasi pemerintahan yang kompleks seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi, aspek-aspek kualitatif seperti budaya organisasi, dinamika tim, dan interaksi interpersonal seringkali memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Metode kualitatif dapat lebih baik menangkap nuansa dan kompleksitas dalam situasi ini. Selanjutnya, pendekatan deskriptif kualitatif juga memungkinkan identifikasi tren dan pola yang mungkin sulit diukur dengan metode kuantitatif saja, membantu peneliti menemukan hubungan sebab-akibat, faktor-faktor kunci, dan dinamika yang mempengaruhi kinerja pegawai. Fokus pada interaksi sosial di dalam organisasi, termasuk antara pegawai, atasan, dan bawahan, juga menjadi aspek penting yang dapat dijelajahi melalui pendekatan kualitatif. Akhirnya, dengan memilih metode ini, peneliti berharap dapat menghasilkan rekomendasi yang lebih kontekstual dan relevan dengan situasi unik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung, memungkinkan pengembangan strategi perbaikan yang lebih tepat.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melaksanakan penelitiannya supaya memperoleh informasi mengenai data-data yang diperlukan untuk pemecahan masalah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Pemilihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung sebagai lokasi penelitian dapat didasarkan pada beberapa alasan yang strategis. Pertama-tama, lokasi tersebut dianggap relevan karena Dinas tersebut merupakan instansi yang memiliki peran sentral dalam mengelola dan memfasilitasi program pemberdayaan masyarakat, khususnya di wilayah Lampung. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan dan pemberdayaan desa, Dinas ini memiliki akses yang baik terhadap data dan informasi terkait kondisi masyarakat, desa, dan program-program pemberdayaan yang telah diimplementasikan.

Kedua, pemilihan lokasi ini mungkin juga berdasarkan pada kebutuhan penelitian untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang isu atau permasalahan yang spesifik dalam konteks pemberdayaan masyarakat di Lampung. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi dapat menjadi sumber informasi utama yang memungkinkan peneliti mendapatkan data yang akurat dan relevan terkait kebijakan, program, serta dampak dari kebijakan pemberdayaan yang telah diterapkan di wilayah tersebut.

Selain itu, kerjasama yang mungkin terjalin dengan pihak Dinas dapat mempermudah akses peneliti untuk melakukan observasi, wawancara, atau mendapatkan data sekunder yang diperlukan. Keberadaan fasilitas dan sumber daya yang terkait dengan pemberdayaan masyarakat, seperti program pelatihan, kegiatan pembangunan desa, atau proyek transmigrasi, dapat menjadi fokus utama penelitian di lokasi tersebut. Dengan demikian, pemilihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung sebagai lokasi penelitian diharapkan dapat mendukung peneliti dalam mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam untuk menghasilkan pemecahan masalah yang lebih komprehensif dalam bidang pemberdayaan masyarakat.

3.3 Fokus Penelitian

Masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada sesuatu fokus. Terdapat dua maksud tertentu yang ingin peneliti capai dalam merumuskan masalah penelitian dengan jalan memanfaatkan fokus. Pertama, penetapan fokus dapat membatasi studi. Kedua, penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-eksklusi atau kriteria masuk-keluar (*inclusion-exclusion criteria*) suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan (Moleong, 2019).

Fokus penelitian telah ditetapkan berdasarkan kerangka konsep yang telah peneliti tulis ditinjau dari pustaka, yaitu berfokus pada kompetensi PNS Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi.

3.4 Jenis Data Penelitian

Menurut Lofland dalam (Moleong, 2019) sumber data utama dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari informan melalui wawancara dan data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data adalah benda, hal, atau orang maupun tempat yang dapat dijadikan sebagai acuan peneliti untuk melakukan analisis data untuk mendapatkan informasi yang akurat dengan fokus penelitian. Jenis data dalam penelitian ini yakni:

3.4.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini terdiri atas wawancara dan observasi. Wawancara ini dilakukan oleh peneliti dengan memberikan sejumlah pertanyaan terkait dengan objek penelitian pada informan. Pada kasus tertentu yang tidak memungkinkan peneliti untuk melakukan wawancara langsung dengan informan dapat digantikan dengan wawancara tidak langsung seperti melalui telepon (Creswell, 2008).

3.4.2 Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, melainkan lewat studi kepustakaan atau studi dokumentasi (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur yang bersumber dari dokumen negara berupa Peraturan Menteri dan Surat Edaran Menteri, jurnal ilmiah, artikel, situs di internet, serta bahan referensi lain yang relevan terhadap penelitian yang dilakukan.

3.5 Informan

Menurut Sugiyono (2019) ketika melakukan penelitian kualitatif, teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk menetapkan sumber data informan yaitu teknik Purposive Sampling (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan informasi dari sumber data dilakukan dengan menentukan seseorang sebagai dianggap paling mengetahui informasi yang kita harapkan, bisa saja dia sebagai pimpinan sehingga lebih memudahkan peneliti dalam mendapatkan suatu informasi disebut dengan purposive sampling. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	I Wayan Gunawan S.E.	Sekretaris Dinas PMDT Provinsi Lampung
2	Berlia Eka Sari S.Sos., M.IP.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PMDT Provinsi Lampung
3	Anna Tiasi Sepulau Raya, S.IP., M.Si.	Kepala bidang Pemerintahan Desa/Kelurahan
4	Dr. Feni Rosalia, M.Si.	Pengamat Pemerintahan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh Peneliti yaitu dua cara yang sesuai dengan kebutuhan peneliti antara lain.

3.6.1 Observasi

Observasi adalah suatu metode penelitian yang melibatkan pengamatan sistematis dan teliti terhadap objek, kejadian, atau fenomena tertentu secara langsung, tanpa melakukan manipulasi atau intervensi. Tujuan dari observasi adalah untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai perilaku, pola, atau karakteristik dari objek yang diamati. Proses observasi dapat dilakukan dengan menggunakan alat bantu seperti checklist, skala penilaian, atau instrumen pengamatan lainnya. Observasi dapat dilakukan dalam berbagai konteks, termasuk penelitian ilmiah, pengawasan, penilaian kinerja, atau pengembangan pemahaman terhadap situasi tertentu. Observasi seringkali memberikan gambaran yang akurat dan objektif tentang keadaan yang diamati, sehingga dapat menjadi metode yang sangat berguna dalam pengumpulan data empiris dalam berbagai bidang penelitian (Moelong, 2014).

Observasi yang dilakukan selama kurang lebih lima bulan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung menunjukkan bahwa para pegawai memiliki kompetensi yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai di dinas ini menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang kebijakan dan regulasi terkait pemberdayaan masyarakat, pembangunan desa, dan transmigrasi. Mereka juga terampil dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program, serta memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam mengelola tim dan sumber daya.

Observasi ini mengungkapkan bahwa para pegawai memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, yang memudahkan mereka dalam berinteraksi dengan berbagai kelompok masyarakat dan pemangku kepentingan. Selain itu, pegawai menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi, serta kemampuan untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, hasil observasi ini menunjukkan bahwa PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung berkompeten dalam menjalankan tugas mereka, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

3.6.2 Wawancara Mendalam (*Depth Interview*)

Wawancara mendalam menurut (Moelong, 2014) wawancara mendalam merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terbuka, dan bebas dengan masalah dan fokus penelitian dan diarahkan pada pusat penelitian. Alasan peneliti menggunakan wawancara terstruktur adalah peneliti sudah menyiapkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Wawancara digunakan sebagai fokus pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam.

Melalui wawancara ini, Peneliti dapat menghasilkan data sebanyak-banyaknya data yang masih dipertanyakan sebelumnya dengan tujuan untuk menggali, memperoleh informasi secara lengkap sesuai yang sebenarnya terjadi di lapangan yaitu mengenai kompetensi PNS di Dinas PMDT Provinsi Lampung.

Peneliti telah melakukan turun lapangan untuk melakukan wawancara di lokasi yang sudah Peneliti pilih sebelumnya. Berikut deskripsi wawancara turun lapangan beserta informan yang Peneliti lakukan:

1. Pada tanggal 06 Mei 2024 Peneliti mewawancarai I Wayan Gunawan, S.E. sebagai Sekretaris Dinas PMDT Provinsi Lampung pada pukul 09.00-10.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.
2. Pada tanggal 06 Mei 2024 Peneliti mewawancarai Berlian Eka Sari S.Sos., M.IP., sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PMDT Provinsi Lampung pada pukul 11.00-12.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.
3. Pada tanggal 06 Mei 2024 Peneliti mewawancarai Anna Tiasi Sepulau Raya, S.IP., M.Si. sebagai Kepala Bidang Pemerintahan Desa/Kelurahan Dinas PMDT Provinsi Lampung pada pukul 14.00-15.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.
4. Pada tanggal 07 Mei 2024 Peneliti mewawancarai Dr. Feni Rosalia, M.Si. sebagai Pengamat Pemerintahan pada pukul 10.00-11.00 WIB dengan hasil wawancara terlampir.

3.6.3 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006) dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku dan surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis yang merupakan data sekunder, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, arsip-arsip, surat kabar, jurnal, majalah, serta data tertulis lainnya yang digunakan sebagai pelengkap hasil wawancara. Alasan peneliti menggunakan metode pengumpulan data dokumentasi yaitu sebagai bahan bukti yang akurat dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara melihat kembali literatur atau dokumen serta foto-foto dokumentasi yang relevan dengan tema serta rekaman suara pada saat wawancara dengan narasumber pada saat melakukan penelitian. Berikut dokumen yang terdapat pada penelitian yang Peneliti lakukan, yaitu:

1. Wawancara dengan narasumber
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil
3. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

3.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya yaitu peneliti melakukan pengolahan data. Teknik pengolahan data menurut Efendi, dkk (dalam Singarimbun, 2008), terdiri dari:

3.7.1 Editing Data

Menurut Moh Pabundu Tika (2005) Editing atau pemeriksaan adalah pengecekan atau penelitian kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui dan menilai kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk bisa diproses lebih lanjut. Hal yang perlu diperhatikan dalam editing ini adalah kelengkapan pengisian kuesioner, keterbacaan tulisan, kesesuaian jawaban, dan relevansi jawaban.

Editing data merupakan sebuah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten dan lengkap. Data yang diperoleh oleh Peneliti dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data terkumpul peneliti melakukan penyuntingan kata-kata yang berasal dari wawancara supaya layak untuk disajikan. Kemudian dari observasi Peneliti coba deskripsikan lewat tulisan sehingga nantinya dapat mudah digabungkan dan disajikan.

3.7.2 Interpretasi Data

Interpretasi data adalah tahapan yang dilakukan dengan tujuan mengaitkan hubungan antara berbagai variabel penelitian dengan hipotesis penelitian antara diterima atautolak, sehingga dalam hal ini menjelaskan terkait dengan fenomena penelitian secara mendalam berdasarkan data dan informasi yang tersedia (Abror, 2013).

Interpretasi data digunakan untuk mencari makna dan hasil penelitian dengan jalan tidak hanya menjelaskan atau menganalisis data yang diperoleh, tetapi data diinterpretasikan untuk kemudian mendapatkan kesimpulan sebagai hasil penelitian. Setelah data terkumpul dan diedit oleh peneliti, peneliti mencoba untuk menginterpretasikan data yaitu dengan mencocokkan atau menggabungkan antara hasil wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis dan dibahas sehingga peneliti menghasilkan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Pada tipe penelitian kualitatif jenis deskriptif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, sudah dapat diolah dan dilakukan analisis. Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Berikut langkah-langkah analisis data pada penelitian ini terdiri dari:

3.8.1 Reduksi Data

Langkah pertama reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan (Miles dan Huberman, 1992). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya apabila diperlukan. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti adalah menajamkan analisis, mengategorikan ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang direduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu Peneliti dalam proses penelitian melakukan penyederhanaan, perumusan data-data dari hasil penelitian wawancara di lapangan yang bertujuan agar memudahkan Peneliti dalam melihat hasil penelitian wawancara dan memudahkan pembaca melihat hasil penelitian wawancara dengan hasil yang sederhana dan akurat.

3.8.2 Penyajian Data

Langkah kedua penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman, 1992). Peneliti melakukan pengumpulan data yang telah melalui tahap reduksi untuk menggambar kejadian yang terjadi pada saat di lapangan. Catatan-catatan penting di lapangan, kemudian disajikan dalam bentuk teks deskriptif, bagan, hubungan antar indikator serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah langkah yang dilakukan untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Setelah melakukan reduksi data, penyajian data, maka peneliti harus melakukan verifikasi sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi.

IV. GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Dinas PMDT Provinsi Lampung

Pada awalnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur Lampung Nomor 73 Tahun 2016 dengan nama Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Lampung. Kemudian berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung; Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) bertransformasi menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi (DPMDT). Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung terletak di Jl. Beringin II No. 39, Kelurahan Talang, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, 35221.

4.1.1 Tugas dan Fungsi Dinas PMDT Provinsi Lampung

a. Tugas Dinas PMDT Provinsi Lampung

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat, desa dan ketransmigrasian, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi Dinas PMDT Provinsi Lampung

Terkait dengan tugas pokoknya tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis pengelolaan bidang Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi;
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi;
- 5) Pengelolaan administratif;

4.1.2 Form Informasi Tentang Analisis Permasalahan Kinerja

Tabel 4. 1 Form Informasi Tentang Analisis Permasalahan Kinerja

No	Nama	Jabatan	Analisis Permasalahan	
			Tahun 2022	Tahun 2023
1	Dr. Zaidirina S.E., M.Si	Kepala Dinas	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
2	I Wayan Gunawan SE	Sekretaris Dinas	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
3	Mohammad Arifin S.Sos,M.Si	Kepala Bidang Ketransmigrasian	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
4	Drs Dorda MM	Kepala Bidang Pengembangan Perekonomian Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
5	Fahmutami Damhuri S.STP. MA	Kepala Bidang Kelembagaan Sosial Budaya Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
6	Zulheddar S.E., M.M	Penyusun Rencana Peningkatan Peran Serta Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
7	Septiana Zainal S.K.M., M.M.	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
8	Noor Dani Yana S.E. M.S.Ak.Akt	Analisis Keuangan	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
9	Ririn Aprinta S.STP., M.IP.	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
10	Dini Marini SE.M.Si.MM	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
11	Yohanes Sulistiono S.E., M.M	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan

Lanjutan Tabel...

12	Berlia Eka Sari S.Sos, M.IP	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
13	Helda Destiyana S.H. MM	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
14	Nurbayti SE., M.M	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
15	Loqman Hadi Susda S.STP., S.H	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
16	Muhammad Aziz Satriya Jaya SE, M.Si	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
17	Anna Tiasi Sepulau Raya S.IP, M.Si	Kepala Bidang Pemerintahan Desa Dan Kelurahan	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
18	Yenni Mariani S.Pd, MM	Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Aset	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
19	Lisa Imelda S.E	Penyusun Rencana Peningkatan Peran Serta Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
20	Masda Niarti S.E	Analisis Institusi Masyarakat Pedesaan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
21	Achmad Husni Thamrin S.Sos	Penyusun Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
22	Hasriyoka S.H	Penyusun Rencana Peningkatan Peran Serta Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
23	Fara Dian Meylani S.E.	Analisis Kawasan Transmigrasi	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
24	Yuliah S.STP	Analisis Kawasan Transmigrasi	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
25	Hendra Putra Harun S.E.	Analisis Desa Dan Kelurahan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
26	Yunizar S.Sos.	Analisis Kelembagaan Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
27	Dra. Ariana Ganie	Penyusun Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
28	Yudi Anthoni S.IP	Penyusun Rencana Kemitraan Usaha Besar	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
29	Heri Poniman S.Si.M.Pd	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
30	Diana Ramawati S.E., M.M	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
31	Mizwar Billiawan S.STP., M.IP	Perencana Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan

Lanjutan Tabel...

32	Ulfa Novita Fikri S.STP. MH	Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Muda	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Fungsional	Tidak ada kesenjangan
33	Mira Fitriana M.Si	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
34	Esti Melinda S.A N. M.M	Perencana Ahli Muda	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
35	Fitri Indayani S.A.N. M.S.Ak	Analisis Keuangan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
36	Asril Amin S.IP	Penyusun Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
37	Yenni Susti A.Md	Pengelola Pengembangan Kelembagaan Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
38	Sri Hastuti A.Md	Verifikator Keuangan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
39	Elfrida Restiani A.Md	Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat Dan Kelembagaan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
40	Johansyah SE	Analisis Kawasan Transmigrasi	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
41	Umar Fathoni S.E.	Analisis Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
42	Fifi Selviyany. S A.Md.	Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Desa	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
43	Sarjoni	Ppengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
44	Mellynda Ardiba S.Sos.	Pengelola Data Kreativitas Dan Inovasi	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
45	Yulinar Ahmad	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
46	Mukhtar S.E.	Analisis Institusi Masyarakat Pedesaan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
47	Nurjasa S.I.KOM	Bendahara	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
48	Ari Bowo Kustiono S.E.	Analisis Keuangan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
49	Suparti S.Sos	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
50	Muhammad Deni Saputra ,S.STP	Analisis Kelembagaan Masyarakat	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
51	Hartono A.Md	Pengelola Keuangan	Tidak ada kesenjangan	Tidak ada kesenjangan
52	Yusna Dewi S.A.P	Analisis Tata Usaha	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
53	Thohari S.A.P	Analisis Institusi Masyarakat Pedesaan	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
54	Suanto	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural

Lanjutan Tabel...

55	Ahmat Sani	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
56	Sri Gustinawati	Pengadministrasi Perencanaan Dan Program	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
57	Bermawi	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
58	Novita Mutia	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
59	Hendri	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
60	Kurniawan	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural
61	Suwandi	Pengadministrasi Umum	Tidak ada kesenjangan	Belum Melaksanakan Diklat Pembentukan Struktural

Sumber: Dinas PMDT Provinsi Lampung (2023)

Berdasarkan informasi dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jumlah total pegawai terdiri dari 32 orang laki-laki dan 29 orang perempuan. Adapun tingkat pendidikan mereka beragam, yaitu 8 orang lulusan SLTA Umum, 2 orang lulusan SLTA Kejuruan, 1 orang Sarjana Muda, 4 orang lulusan Diploma III, 1 orang lulusan Diploma IV, 22 orang Sarjana, 22 orang lulusan Pasca Sarjana, dan 1 orang lulusan Doktor. Selain itu, data dari tabel juga menunjukkan bahwa pada tahun 2022, sebanyak 53 pegawai dari dinas tersebut telah mengikuti diklat fungsional, sementara 13 pegawai lainnya belum mengikuti diklat tersebut. Pada tahun berikutnya, yakni tahun 2023, terdapat 43 pegawai yang belum mengikuti diklat struktural, sedangkan hanya 23 pegawai yang telah mengikutinya.

4.1.3 Data Pendidikan Pegawai Dinas PMDT Provinsi Lampung

PENDIDIKAN	CPNS		PNS		PPPK		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	
SD SEDERAJAT	0	0	0	0	0	0	0
SLTP UMUM	0	0	0	0	0	0	0
SLTP KEJURUAN	0	0	0	0	0	0	0
SLTA UMUM	0	0	6	2	0	0	8
SLTA KEJURUAN	0	0	2	0	0	0	2
SLTA KEGURUAN	0	0	0	0	0	0	0
SLTA KEJURUAN 4 TH	0	0	0	0	0	0	0
DIPLOMA I	0	0	0	0	0	0	0

Lanjutan....,

DIPLOMA II	0	0	0	0	0	0	0
SARJANA MUDA	0	0	0	1	0	0	1
DIPLOMA III	0	0	1	3	0	0	4
DIPLOMA IV	0	0	1	0	0	0	1
SARJANA	0	0	14	8	0	0	22
AKTA IV PENDIDIKAN	0	0	0	0	0	0	0
SPELIALIS I	0	0	0	0	0	0	0
PASCA SARJANA	0	0	8	14	0	0	22
DOKTOR	0	0	0	1	0	0	1
GRAND TOTAL							61

Berdasarkan tabel di atas, semua pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi Provinsi Lampung berstatus Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari 32 pria dan 29 wanita. Tingkat pendidikan pegawai bervariasi, dengan rincian: 8 pegawai SLTA Umum, 2 pegawai SLTA Kejuruan, 1 Sarjana Muda, 4 Diploma III, 1 Diploma IV, 22 Sarjana, 22 Pasca Sarjana, dan 1 Doktor.

Dari data yang ada, pegawai dengan latar belakang pendidikan sosial berjumlah 18 orang, sedangkan yang berasal dari disiplin lain mencapai 43 orang. Rinciannya adalah: untuk rumpun sosial terdapat Pemerintahan (6), Administrasi Publik (4), Administrasi (2), Administrasi Negara (4), Ilmu Komunikasi (1), dan Sosiologi (1). Sementara itu, dari rumpun selain sosial terdiri dari Ekonomi (5), Manajemen (13), Akuntansi (3), Ekonomi Pembangunan (1), Hukum (3), Psikologi (1), Sains (1), Pendidikan (1), Keuangan dan Perbankan (1), Farmasi (1), Akademi (1), SLTA Kejuruan (2), SLTA Umum (8), DIV Pembangunan dan Pemberdayaan (1), serta Informatika (1).

Kesenjangan dalam latar belakang pendidikan di Dinas ini cukup signifikan, dengan hanya 30% pegawai yang memiliki pendidikan yang relevan. Banyak posisi diisi oleh individu yang tidak memiliki keahlian di bidangnya, sehingga terjadi ketidaksesuaian kompetensi. Meskipun ada prosedur yang mempertimbangkan pangkat, golongan, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan pelatihan, kenyataannya hal ini tidak menjamin penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan.

4.1.4 Visi dan Misi Dinas PMDT Provinsi Lampung

VISI

“Rakyat Lampung Berjaya”

MISI

1. Menciptakan kehidupan yang religius (agamis), berbudaya, aman dan damai.
2. Mewujudkan “Good Governance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.
3. Mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, dan kaum difabel.
4. Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi produksi dan konektivitas wilayah.
5. Membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah pedesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.
6. Mewujudkan pembangunan daerah yang berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama.

4.2 Tantangan dan Peluang Pengembangan pelayanan DPMDT Provinsi Lampung

a. Tantangan Dinas PMDT Provinsi Lampung

Penduduk Lampung sebagian besar tinggal di pedesaan, pada umumnya hidup dalam keterbatasan, serta ketidakberdayaan dalam menghadapi berbagai perkembangan dan perubahan yang terjadi. Ketidakberdayaan masyarakat pedesaan termasuk masyarakat miskin, disamping disebabkan masalah ekonomi juga disebabkan kurangnya akses masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan dan pendidikan serta peningkatan kemampuan dan keterampilan termasuk informasi. Adapun berbagai tantangan kedepan yang perlu diantisipasi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi dalam pencapaian program prioritas, antara lain:

- 1) Masih banyak desa tertinggal di Provinsi Lampung yang harus diantisipasi;
- 2) Dalam mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan Kapasitas Desa dan Pemerintahan Kelurahan desa/kelurahan dalam rangka pemberian pelayanan dan peningkatan keberdayaan masyarakat relatif terbatasnya;
- 3) Kinerja Lembaga kemasyarakatan di Desa dan Kelurahan masih rendah dalam mendorong peran aktif masyarakat guna mengelola program-program pembangunan dalam rangka mewujudkan ketahanan masyarakat, termasuk masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia di pedesaan, seperti Kader Pemberdayaan Masyarakat, Kader PKK dan Kader Posyandu;
- 4) Kecenderungan menurunnya peranan dan fungsi lembaga adat sebagai penegak sistem nilai sosial budaya dalam kehidupan masyarakat lokal, sehingga memerlukan upaya pemantapan nilai-nilai sosial budaya masyarakat sesuai tradisi dan adat istiadat setempat seperti budaya gotong royong sebagai pedoman sikap dan perilaku masyarakat dalam kehidupan bersama.
- 5) Semakin menurunnya tingkat kesejahteraan sosial masyarakat dengan berkembangnya berbagai jenis penggunaan obat-obatan terlarang, dan masalah sosial kemasyarakatan lainnya, dapat berdampak pada menurunnya kualitas sumber daya manusia Indonesia. Untuk itu, perlu diupayakan pemenuhan hak-hak dasar penduduk, seperti kesehatan dan pendidikan serta peningkatan pendapatan keluarga dalam kerangka meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- 6) Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat di pedesaan, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat sehingga memerlukan upaya penguatan usaha ekonomi masyarakat dan usaha-usaha desa termasuk lembaga keuangan mikro masyarakat di pedesaan dalam penyediaan permodalan.
- 7) Belum optimalnya peran aktif masyarakat dalam pengelolaan sumber daya alam dan pelestarian lingkungan, karena terbatasnya akses masyarakat dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya alam lokal.
- 8) Rendahnya kemampuan masyarakat dalam mendayagunakan teknologi tepat guna, sehingga tidak tercipta peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan nilai tambah produk hasil usaha masyarakat. Hal ini memerlukan upaya

pemasyarakatan dan pendayagunaan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

- 9) Sedangkan tantangan utama di bidang ketransmigrasian adalah :
- a. Alokasi target penempatan calon transmigran terbatas,
 - b. Ketidaksiharian antara keterampilan calon transmigran dengan kebutuhan daerah penempatan,
 - c. Manajemen penyelenggaraan transmigrasi dalam bentuk Kerjasama Antar Daerah sulit diimplementasikan;
 - d. Masih rendahnya kemampuan dan keterampilan masyarakat transmigrasi lokal (resettlement) dalam menumbuhkembangkan jiwa wirausaha.

b. Peluang Dinas PMDT Provinsi Lampung

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung menjelaskan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi (DPMDT) Daerah Provinsi Lampung merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Lampung di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dengan mengacu pada ketentuan tersebut, maka untuk meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi, terdapat beberapa peluang, meliputi :

1. Kebijakan pemerintah yang menempatkan pembangunan pedesaan sebagai salah satu agenda meningkatkan kesejahteraan rakyat, melalui telah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa merupakan rujukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi (DPMDT) Provinsi Lampung dalam mengembangkan dan melaksanakan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa.
2. Peran strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi (DPMDT) Provinsi Lampung dalam upaya meningkatkan pemberdayaan masyarakat yang difokuskan pada kegiatan perumusan kebijakan dan fasilitasi pelaksanaan dalam aspek pengembangan kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam pembangunan melalui penguatan kapasitas lembaga masyarakat dan pengembangan pola pembangunan partisipatif, pemantapan nilai-nilai sosial budaya dan peningkatan pelayanan sosial dasar bagi masyarakat, pengembangan usaha ekonomi produktif masyarakat,

pengembangan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sumber daya alam dan pelestarian lingkungan hidup dengan mendayagunakan teknologi tepat guna serta peningkatan efektivitas penyelenggaraan desa/ pemerintahan kelurahan.

3. Pemerintah bersama masyarakat secara berkelanjutan mengembangkan berbagai program dalam rangka pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan akses masyarakat dalam mengembangkan kegiatan usaha ekonomi masyarakat, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelayanan kesehatan termasuk penyediaan berbagai informasi dan pengembangan sumberdaya manusia di pedesaan.
4. Upaya pemberdayaan masyarakat miskin secara komprehensif menjadi komitmen utama dari seluruh jajaran aparatur yang mengemban tugas di bidang pembangunan pedesaan, sehingga secara proaktif merancang berbagai kebijakan dan program penanggulangan kemiskinan sesuai karakteristik masalah dan prioritas kebutuhan keluarga miskin. Upaya komprehensif dalam rangka pemberdayaan masyarakat (termasuk pemberdayaan masyarakat miskin), difokuskan pada seluruh aspek kehidupan masyarakat, yakni pemberdayaan masyarakat dalam aspek ekonomi, aspek sosial budaya, aspek politik, dan aspek lingkungan.
5. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, maka Pemerintah Daerah memiliki diskresi atau keleluasaan kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, termasuk penetapan kebijakan dan program-program pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa dan Transmigrasi Provinsi Lampung sudah berkompeten, hal ini ditinjau dari indikator yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (dalam Sutrisno, 2009). Adapun penjelasan masing-masing indikator sebagai berikut:

a. *Motives*

Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT Provinsi Lampung sudah memenuhi indikator *motives*. Motivasi yang baik berdampak pada Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT Provinsi Lampung dapat menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT Provinsi Lampung dilakukan melalui beberapa strategi, yaitu meningkatkan komunikasi yang efektif, mengadakan pengembangan, memberikan pengakuan dan membangun budaya kerja yang positif.

b. *Traits*

Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT juga sudah memenuhi indikator *traits*. Para Pegawai Negeri Sipil telah menunjukkan jika sudah memiliki kualitas yang baik dalam konteks internal organisasi, terutama dalam hal administrasi dan pelaksanaan tugas-tugas rutin. Pada tingkat administratif, pegawai telah menunjukkan profesionalitas yang solid dalam menjalankan tugas-tugas administratif, seperti pemrosesan dokumen, manajemen data, dan pemeliharaan catatan. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka memiliki *traits* seperti ketepatan, ketelitian, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka

yang merupakan aspek penting dari kinerja yang efektif dalam konteks administratif.

c. *Self-concept*

Para Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT Provinsi Lampung memiliki *Self-concept* yang kuat dan positif serta sejalan dengan budaya organisasi. Hal ini tercermin dari tingkat kedisiplinan para pegawai yang tinggi, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas PMDT, yang tercermin melalui kehadiran tepat waktu, penggunaan seragam yang konsisten, dan reputasi yang baik, merupakan hasil dari berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk budaya organisasi, ekspektasi masyarakat, dan pemahaman individu tentang diri mereka sendiri dalam konteks kerja.

d. *Knowledge*

Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT Provinsi Lampung memiliki pengetahuan yang baik terutama yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya. Para pegawai didukung dengan disediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas serta didukung oleh agenda-agenda dinas seperti pelatihan ataupun seminar, seperti kegiatan pembinaan jabatan fungsional penggerak swadaya masyarakat. Melalui upaya ini, memungkinkan pegawai untuk mengembangkan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Selain itu, langkah-langkah seperti komunikasi terbuka, pemberian umpan balik konstruktif, dan mendorong kolaborasi juga merupakan indikator keberhasilan dalam meningkatkan pengetahuan pegawai.

e. *Skill*

Pada indikator *skill*, Pegawai Negeri Sipil Dinas PMDT Provinsi Lampung masih harus meningkatkan keterampilan mereka, terutama peningkatan pada *soft skill*. Diperlukan upaya konkret dalam mengembangkan *soft skill* seperti kemampuan berkomunikasi yang efektif, empati, kemampuan pemecahan masalah, dan kepemimpinan agar pegawai mampu berinteraksi dan berkolaborasi secara lebih efektif dengan masyarakat atau desa.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran yang bisa Peneliti berikan adalah:

1. Bagi Pegawai Dinas PMDT Provinsi Lampung

- a. Manajemen Dinas PMDT Provinsi Lampung perlu terus mengadakan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kesadaran, sehingga pegawai dapat selalu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada Masyarakat
- b. Manajemen Dinas PMDT Provinsi Lampung harus rutin untuk memonitor dan mengevaluasi pegawai, agar kompetensi pegawai dapat terjaga dengan baik.
- c. Manajemen Dinas PMDT Provinsi Lampung dapat terus memperkuat budaya kedisiplinan dan memastikan bahwa pegawai terus mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan
- d. Manajemen Dinas PMDT Provinsi Lampung dapat terus mengadakan berbagai program yang berfokus pada peningkatan *soft skill* para pegawai, baik melalui pelatihan, mentoring, seminar atau lainnya. Sehingga para pegawai terus mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti yang berminat dan akan melanjutkan penelitian pada topik yang sama, diharapkan untuk menggali lebih dalam dan terus menerus dalam penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperluas cakupan teori yang digunakan atau menambahkan dimensi yang belum tercakup sehingga penelitian menjadi lebih holistik dan mendalam. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian yang beragam sehingga dapat memperoleh data, informasi, dan hasil penelitian dari berbagai sudut pandang.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., & Tiwana, A. (2002). *Knowledge integration in virtual teams: The potential role of KMS. Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 53(12).
- Anderson, J. R. (2019). "Cognitive Psychology and Its Implications." Worth Publishers.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. *Handbook of personality*, 2(1).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Burns, T., and Stalker, G. M. (1961) *The Management of Innovation*, Tavistock Publications, London, UK.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: Closing thoughts. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 173-180.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7)
- Dessler, G. (2015). *Human resource management*.
- Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.)
- Ericsson, K. A., & Pool, R. (2020). "Peak: Secrets from the New Science of Expertise." *Houghton Mifflin Harcourt*.
- Firdausijah, R. T., Sodikin, I., & Komarudin, E. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *Jurnal Adminsitrasi Publik*, 2(2), 34–49.
- Harkunsari, U. (2020). *Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. Skripsi, Universitas Indonesia.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung, cet. Keenam
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, T., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 185–196.
- Herzberg, F. (2015). *Motivation-hygiene theory*. In *Organizational Behavior* 1 (pp. 61-74). Routledge.
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- John, O. P., & Srivastava, S. (2019). "The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives." *Handbook of Personality: Theory and Research*
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance* (Vol. 24, p. 664). New York: Routledge.
- Mappiare, A. (2006). *Pengantar Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Marsh, H. W., & Shavelson, R. (2020). "Self-Concept: Its Multifaceted, Hierarchical Structure." *Educational Psychologist*, 55(2)
- Mathis, dan Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Salemba Empa.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia learning* (2nd ed.). New York, NY: Cambridge University Press.
- Miles M., Huberman A., dan Saldaña J. (2005). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. United Kingdom: Sage Publications.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (2011). *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Olisah, Hernawan, D., & Purnamasari, I. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 5(2).
- OKTAVIANI, V., Sjafari, A., & Widyastuti, Y. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Dradjat Prawiranegara Kabupaten Serang* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Pabundu. Tika. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey: Prentice Hall
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). "Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions." *Contemporary Educational Psychology*, 61
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, T. M., & Utama, B. K. (2020). *Dalam Pengelolaan Arsip Pada Dinas*.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group 36
- Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Tests of a causal model. *Journal of applied Psychology*, 83(2), 150.
- Schultz, H. (2012). *Pour your heart into it: How Starbucks built a company one cup at a time*. Hachette UK.

- Taufiq, M. S., Kusmin, A. F., & Hendrawan. (2022). Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. *Arajang: Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 5(2), 99–109.
- Ulum, M. C. (2018). *Public Service: Tinjauan Teoretis dan Isu-Isu Strategis Pelayanan Publik*. Universitas Brawijaya Press.
- Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Wahyudinata, I., Susilawati, E., Cahyana, I., Haekal, M., Muzzaki, R. N., & Dayanti, W. S. (2022). Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 7(2), 88–94.
- Winanti, M.B. 2011. *Pengaruh Komptensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah UNIKOM, (Online), Vol. 7, No. 2, (<https://kepo.unikom.ac.id>, diakses 17 Desember 2023)