

Analysis of Employee Competency at The Education Service of The Sumedang District

Komala Sirotul Zannah¹, Wawan Gunawan², Rd. Dewi Puspasari³

^{1,2,3}Universitas Sebelas April Sumedang

Komalasirotulzannah@gmail.com, wawangunawan@unsap.ac.id, dewipuspasari@unsap.ac.id

Article Info

ABSTRACT

Keywords:

Competency
Education
Improving

Human Resource Management is defined as the science and art of regulating the relationship and role of the workforce so that they can effectively and efficiently use human abilities in order to achieve the goals of each company or agency. Based on the results of observations at the Education Office of Sumedang Regency, it shows that the competence of employees is not fully good. So it is necessary to improve the competence of employees in order to achieve organizational goals. The purpose of this study is to determine the competence of employees at the Education Office of Sumedang Regency and to find out efforts to improve employee competence at the Education Office of Sumedang Regency. The method used is qualitative research methods, using data collection techniques through interviews, observation and documentation, triangulation and the techniques that researchers use in the methodology chapter. To be able to obtain information through this technique, the researchers determined a sample or informant as many as four people including the Head of the Program Sub Division, Head of the General Assets and Personnel Sub Division, General Sub Division Staff, Program Sub Division Staff. With these four informants. Then Based on the results of research through several techniques can be obtained information that researchers have done that the competence of employees is good based on the dimensions of Knowledge, Expertise and Attitude. However, it is necessary to improve the competence of employees at the Sumedang Regency Education Office. Efforts are being made to improve employee competence in the dimensions of expertise with indicators of personal, intrapersonal and communication skills to employees, the provision of rewards and funishmen, where employees can work well considering that if employee performance is appreciated, through the provision of rewards, for employees who excel then competence or work skills also affect the improvement of good performance. It is hoped that the leadership will always try to supervise the work of employees where this will affect the level of competence in the field of employee work expertise.



Copyright © 2022 Journal of Bussines Management Basic. All rights reserved.

Corresponding Author:

Komala Sirotul Zannah,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.
Email: Komalasirotulzannah@gmail.com

1. INTRODUCTION

Dinas pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang pendidikan dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas pendidikan mempunyai peran atau tugas pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas yang diberikan kepada daerah dan mempunya berbagai fungsi perumuskan kebijakan sesuai dengan lingkup pendidikan, pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkupnya, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup bidangnya, penyelenggaraan urusan administrasi umum, pembinaan dan pelaksanaan sesuai apa yang telah ditentukan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang merupakan salah satu dinas yang ada di Dinas-Dinas dilingkungan pemerintah Kota Sumedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai atau sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keahlian dan memiliki kesadaran. (Menurut Suparno Eko Widodo

(2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat. Menurut Spencer dan Spencer (Edy Sutrisno 2020:202), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja serta penerapannya.

2. LITERATURE STUDY

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Suparno Eko Widodo (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Edy Sutrisno (2020:202) secara harfiah, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi dimana adanya perubahan yang sangat pesat dan cepat. Kompetensi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Alain Mitrani dan Murray Dalziel (2020:21-22) menyatakan bahwa kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang lebih unggul dari pelaku yang berprestasi rata-rata. Kompetensi dapat berupa tujuan, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau sifat peorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gembang seorang pelaku unggul dari seorang pelaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan kompetensi akan dapat membantu memenuhi untuk memastikan agar organisasi mempunyai manajer-manajer yang dapat melaksanakan kepemimpinan yang tepat. Kompetensi menjadi wahana komunikasi mengenai nilai dalam organisasi memberi kita kepada pendekatan manajemen sumber daya manusia dapat membantu mewujudkan budaya perusahaan penghargaan inisiatif dan pengambilan risiko. Kompetensi dan seperangkat penerapannya yang saling berhubungan untuk seleksi, perencanaan pengalihan tugas, pengembangan, pemberian imbalan, dan manajemen kinerja, dapat banyak membantu untuk memperoleh yang terbaik dan mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Komponen Kompetensi

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada 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, yang dapat

3. METHOD

Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang berpola investigasi dimana data-data dan pernyataan di peroleh dari hasil interaksi langsung antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada ditempat penelitian. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini yang diamati adalah satuan kerja perangkat daerah, yaitu analisis kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Menurut Sugiyono(2020:8-9). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Obyek dalam penelitian kualitatif adalah obyek yang alamiah, atau model Milles & Huberman. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai. Dengan demikian, peneliti akan menjelaskan 3 dimensi yang terdapat dalam kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, natural setting, sehingga metode penelitian ini sering disebut sikap. Dalam penelitian ini sebagai metode naturalistik. Obyek alamiah adalah obyek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki obyek, setelah berada diobyek dan setelah keluar dari obyek relative tidak berubah.

4. RESULT AND DISCUSSION

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Tabel 1. Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

No	Teori	
	Kompetensi pegawai Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:143)	
	Dimensi	Indikator
1.	Pengetahuan	a. Latar belakang pendidikan b. Pelatihan-pelatihan tentang prosedur tugas
2.	Keahlian	a. Keterampilan personal, intrapersonal, dan komunikasi.
3.	Sikap	a. Pengembangan diri dan belajar secara terus menerus/berkelanjutan b. Dapat diandalkan, bertanggung jawab, tepat waktu, dan saling menghargai c. Taat hukum dan peraturan yang berlaku

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dalam bentuk uraian secara rinci.dengan menggunakan tiga dimensi dari enam indikator. Hasil dari wawancara tersebut menjelaskan bahwa: Untuk latar belakang pendidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang Sangat membantu karena dengan adanya latar belakang pendidikan menjadikan sebuah dasar untuk menjalankan tugasnya. Untuk pelatihan atau arahan pada Dinas Pendidikan Kabupaten SumedangTidak ada pelatihan secara khusus adapun saling bantu satu sama lain dan adapun pelatihan apabila ada tugas dari luar Dinas Pendidikan seperti dari Provinsi yang sedikitnya pasti ada pelatihan terlebih dahulu tentang keahlian individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih cukup baik, karena semua orang memiliki keahliannya pada bidangnya masing-masing Untuk mempunyai keinginan untuk berkembang semua Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang ingin berkembang selain mengikuti perkembangan jaman pastinya untuk menaikan pangkat atau posisinya tetapi itu semua balik lagi sama keinginan individunya masing-masing membuat tugasnya tepat waktu semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang Sudah cukup baik meskipun tidak semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang selalu tepat waktu dan hasilnya tepat karena semua harus dilihat dari porsi tugas yang diberikannya tetapi rata-rata semua tugasnya selalu tepat waktu dan benar, pembuatan laporan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sudah baik karena semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan aturannya.

a. Temuan Masalah

Kompetensi pegawai berperan penting sebagai acuan keberhasilan sebuah organisasi. Kompetensi yang ada pada seorang pegawai akan membawa dampak positif bagi tercapainya suatu keberhasilan serta pembangunan dengan lebih baik. Akan tetapi jika kompetensi kurang maka tujuan yang hendak tercapai akan sulit terwujud. Sedangkan Menurut Emron Edition, Yohny Anwar dan Imas Komariyah terdapat 6 indikator yang berpengaruh Kompetensi pegawai, antara lain:

1. Latar belakang pendidikan Dari teori yang digunakan yaitu teori Emron Edition, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, pada indikator latar belakang ikut mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai. Sebagai dinas pendidikan harus memiliki kualitas dan kompetensi yang memadai supaya mendapatkan hasil yang baik dalam melakukan pekerjaannya oleh karena itu Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang ini sudah memiliki pegawai yang berkompotensi yang sesuai dengan bidangnya.

2. Pelatihan-pelatihan tentang prosedur tugas Untuk pelatihan-pelatihan yang sesekali ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang salah satunya pelatihan tuags dari provinsi maka dari itu ada perwakilan dari pihak Dinas yang harus mengikiti pelatihan tersebut.
3. Keterampilan personal, Intrapersona dan komunikasi Keterampilan personal, intrapersonal dan komunikasi juga telah menyesuaikan dari kemampuan individu pegawai untuk meningkatkan kemampuannya.
4. Pengembangan diri dan belajar secara terus menerus Dalam pengembangan diri dan belajar secara terus menerus pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang berkeinginan untuk berkembang tetapi balik lagi pada setiap individunya yang mau atau tidak untuk terus belajar.
5. Dapat diandalkan, bertanggung jawab, tepat waktu dan saling menghargai Semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang selalu tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya tetapi tidak semua tugas yang diberikan selalu tepat waktu dalam pengerjaannya karena porsi yang diberikan terlalu banyak atau tugas baru yang sama sekali membutuhkan waktu yang lama.
6. Taat hukum dan peraturan Untuk taat hukum dan peraturan ada saja yang tidak saat peraturan dengan salah satu contohnya selalu datang terlambat atau pengumpulan tugas lelet tetapi rata-rata semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang selalu taat hukum dan peraturan

b. Solusi

Bagaimana cara untuk dapat meningkatkan kompetensi yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Terdapat beberapa solusi yang diuraikan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan Untuk meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dilihat dari latar belakang karena semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi juga dasar menjalankan tugasnya dan semakin tinggi juga jabatan serta tugasnya.
2. Pelatihan-pelatihan tentang prosedur tugas Untuk pelatihan selalu diberi arahan dari prosedur aturan dari provinsi untuk mempelajari tugas yang diberikan sebelum melaksanakannya
3. Keterampilan personal intrapersonal dan komunikasi Setiap keterampilan atau keahlian yang dimiliki seorang pegawai selalu diberi reward dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang untuk menambah motivasi para pegawainya supaya lebih ulet lagi dalam bekerja.
4. Pengembangan diri dan belajar secara terus menerus Untuk pengembangan diri semua pegawai Dinas Pendidikan selalu ingin berkembang oleh karena itu bisa dilihat pada LKH atau laporan kerja harian jadi bisa dilihat dari data tersebut
5. Dapat diandalkan, bertanggung jawab, tepat waktu dan saling menghargai. Dalam pengerjaan tugas selalu tepat waktu dan rata-rata semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang saling menghargai dengan contoh tidak memandang bulu atau tidak pilih-pilih apabila ada temen yang kesulitan selalu dibantu dan saling bantu satu sama lain.
6. Taat hukum dan peraturan Ada peraturan yang sudah ditetapkan dari pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yang harus ditaati oleh semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dan rata-rata semua pegawai selalu taat hukum dan peraturan tersebut.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sudah cukup baik dalam memenuhi standar kompetensi dari enam indikator yang menjadi acuan kerangka berfikir penulis, hal tersebut dapat dibuktikan bahwa latar belakang pendidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dalam kompetensi dari latar belakang pendidikan tugas dan atau pekerjaannya sudah sesuai dengan keahlian-keahliannya yang dimiliki sehingga dalam segi pemahaman dan pelaksanaan pembuatan laporan tugas yang diberikan rata-rata sudah selalu tepat waktu dan benar sudah sesuai dengan standar yang diberikan adapun sesekali tidak tepat waktu karena tugas yang diberikan kemungkinan hal baru atau tugas baru dan porsi pengerjaannya pun harus membutuhkan waktu untuk bisa mengerjakan dengan tepat tetapi rata-rata semua pegawai dalam pengerjaan tugas dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang selalu tepat waktu dan benar.
2. Upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dalam meningkatkan kompetensi pegawai sudah baik dalam memenuhi standar kompetensi dari enam indikator hal tersebut dapat dibuktikan pada upaya meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara diberikan sebuah kepercayaan di setiap posisi jabatan pegawai yang berikan dan sebuah reward dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang kepada pegawai yang selalu berkompeten dan ulet, reward yang diberikan untuk menjadikan motivasi- motivasi para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang agar lebih bersemangat dan lebih baik dari yang sebelumnya dan menjadikan dirinya harus terus belajar secara individu supaya lebih berkompeten lagi.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan berdasarkan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Instansi

- a. Kabupaten Sumedang, Peneliti diharapkan Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang agar meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara suatu dukungan dan bimbingan kepada pegawai dan motivasi kerja, sehingga kompetensi pegawai akan terpelihara dan semakin baik dari yang sebelumnya.
 - b. Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sudah cukup baik namun dalam pelatihan- pelatihan yang tidak di adakan karena sudah terbiasa saling bantu satu sama lain antar pegawai
 - c. Dalam meningkatkan kompetensi pegawai pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sudah baik akan tetapi harus diingatkan lagi terutama dalam pemahaman kondisi kerja agar lebih baik dari yang sudah baik.
2. Bagi para penelitian lainnya dapat memberiksn manfaat dan pengetahuan kompetensi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dan sebagai referenisi untuk dapat dikembangkan kembalipada penelitian-penelitian berikutnya.

REFERENCE

- Citra, Silvia. 2019. Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Pekan baru. [Http://www.google.com/./di akses pada tanggal 08-01- 2021](http://www.google.com/./di akses pada tanggal 08-01- 2021)
- Edision, Emron. Yohn Anwar. ImasKomariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabeta
- Faisal, Muhammad. Burhanuddin. Suaib Ibrahim. 2020. Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Di Kota Makassar.. [Http://www.google.com/./di akses pada tanggal 22-01-2021](http://www.google.com/./di akses pada tanggal 22-01-2021)
- Hasibuan, Melayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mitrani, Alain. Murray Dalziet. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafitri.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Putri Soetrisno. Alini Gilang.2018 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. [Http://www.google.com/./dia kses pada tanggal 15-02- 2021](http://www.google.com/./dia kses pada tanggal 15-02- 2021)
- Widodo ,Suparno Eko.2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar