

## KOMPETENSI PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN SUMEDANG

Irma Dewi Agustin  
Universitas Sebelas Apri

---

### Article Info

#### Article history:

Received June 04, 2023

Revised June 10, 2023

Accepted June, 14, 2023

---

#### Keywords:

Management

Human Resources

Competence

Public Administration

---

### ABSTRACT

*Good competence comes from qualified human resources. The high and low quality of human resources will also have an impact on the level of productivity and the level of participation in the world of work. To meet organizational expectations, competent human resources are needed. But in addition to achieving goals, the process of achieving those goals is no less important. Therefore, the work done must remain based on values that are in accordance with the organization. This study aims to determine the competence of employees of the Sumedang Regency General Election Commission Office. The targets in this study were 30 employees of the Sumedang Regency General Election Commission Office while the research informants were 3 employees of the Sumedang Regency General Election Commission Office. The sampling technique used to determine research informants used purposive sampling techniques. Data collection was carried out using literature studies and field studies. For data analysis using data reduction, data presentation, and conclusions. The results showed that the competence of employees of the Sumedang Regency General Election Commission Office has met the criteria for employee competency characteristics, but the level of employee competence can be said to be quite good. Employees have understood and fulfilled organizational goals, duties and functions, and standard operating procedures but there are still employees whose confidence level is not high and some employees have not been included in trainings. This causes a lack of employee initiative in the solutions taken to solve the problems faced at work.*



Copyright © 2022 JRPA. All rights reserved.

---

### Corresponding Author:

Irma Dewi Agustin

Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sebelas April

Jln. Angkrek Situ No.19 Sumedang

Email: [irma\\_dewi@unsap.ac.id](mailto:irma_dewi@unsap.ac.id)

---

## 1. INTRODUCTION

Setiap organisasi memerlukan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang tersebut merupakan sumber daya manusia yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi karena terkait dengan keberlangsungan sebuah organisasi dan merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi itu sendiri.

Oleh karena pentingnya sumber daya manusia, maka terdapat pula praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mana merupakan sebuah kegiatan terkait dengan perekrutan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan dan pendisiplinan. Lebih lanjut Dessler dalam Sedarmayanti (2017) menjelaskan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang tau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Dengan Manajemen Sumber Daya manusia, diharapkan organisasi bisa mendapatkan pegawai yang tepat dan mengembangkan mereka dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Bagi sebuah organisasi, baik itu organisasi publik ataupun privat, pegawai menjadi modal pokok yang bisa menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi, tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu, keberhasilan seorang pegawai juga ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale dalam Sutrisno, 2017).

Kompetensi pegawai memegang peranan yang penting dalam menentukan tingkat kinerja. Beberapa indikator kompetensi diantaranya seperti, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga keberhasilan sangat bergantung pada pengetahuan dan keterampilan tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan Purba dalam Sinarmata (2021) yang dimaksud kompetensi pegawai adalah tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu mencapai kinerja pelayanan tertentu dan menghasilkan pelayanan yang terbaik.

Tinggi dan rendahnya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pula terhadap tingkat produktivitas dan tingkat partisipasinya dalam dunia kerja. Untuk memenuhi harapan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Namun selain dalam mencapai tujuan, proses pencapaian tujuan itu juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Oleh karenanya pekerjaan yang dilakukan harus tetapberdasar pada nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi.

Sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang jelas yang biasanya tercantum di dalam visi dan misi organisasi. Selain itu juga adanya pembagian tugas yang jelas diantara anggotanya sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing individu, tidak terkecuali bagi Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sumedang. KPU Kabupaten Sumedang memiliki tanggung jawab sebagaimana tugas pokok dan fungsinya yaitu mendukung Progam Prioritas Nasioan “Konsolidasi Demokrasi”guna memperkuat penyelenggaraan Pemilihan Umum serta mendorong penyelenggaraan kepemiluan yang mandiri, jujur, adil, berkepastian hukum, tertib, terbuka, proporsional, akuntabel, efektif serta efisien. Dengan andil yang harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai KPU Kabupaten Sumedang terhadap tugas pokok dan fungsi tersebut maka diperlukan pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni dari para pegawai.

Kompeten atau tidaknya pegawai secara umum dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun untuk lebih rinci dapat dilihat dari beberapa aspek perilaku yang dimiliki pegawai. Spencer dalam Mardiyanti (2020) menyebutkan terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk menilai kompetensi pegawai karena kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya bergantung kepada kemampuan intelektual dan fisiknya.

Hasil penelitian Wahyudita dkk (2022) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dapat berupa tanggung jawab atas tugas pokok dan fungsinya, konsisten dalam berpikir dan bertindak, dan berani mengambil risiko. Hasil penelitian Anggara (2021) menunjukkan diperlukan karakteristik pegawai yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai harus mampu menerapkan peraturan yang telah tertuang di dalam standar operasional prosedur. Selain itu, pegawai pun harus memahami akan tugas pokok dan fungsinya serta memahami betul standar operasional prosedur yang digunakan dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi pegawai diperlukan pemberian motivasi kerja, keberanian mengambil risiko, pengetahuan akan bidang pekerjaan, kepercayaan diri, dan pelatihan-pelatihan. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap kompetensi pegawai KPU Kabupaten Sumedang. Sehingga yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana kompetensi pegawai KPU Kabupaten Sumedang?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompetensi pegawai KPU Kabupaten Sumedang.

## 2. METHOD

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam berdasarkan dari hasil pengumpulan data. Metode kualitatif dikatakan sebagai metode baru karena metode ini masih belum lama digunakan dibandingkan dengan metode kuantitatif.

Sugiyono (2022) menjelaskan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Teknik pengumpulan data penelitian ini terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan. Untuk studi lapangan terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya dalam mengolah data dilakukan menggunakan teknik prosedur pengolahan data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Sasaran penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor KPU Kabupaten Sumedang sebanyak 30 orang. Namun yang menjadi informan penelitian sebanyak 3 orang yang terdiri dari Kasubag hukum dan SDM, dan 2 orang staf hukum dan SDM. Dalam menentukan jumlah informan penelitian, peneliti menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Moleong, 2011).

## 3. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil analisis yang dilakukan peneliti terhadap kompetensi pegawai Kantor KPU Kabupaten Sumedang dengan menggunakan lima karakteristik kompetensi, didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Penelitian Kompetensi Pegawai Kantor KPU Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Hasil Penelitian
1	Motif	Pegawai sudah diberikan amanat yang terikat dengan janji sumpah sebagai admin negara dan memiliki rasa tanggung jawan atas tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Target kerja organisasi didasarkan pada rencana strategi, sedangkan secara individu target kerja bergantung pada bidang pekerjaan dan perintah, yang mana itu harus dilaksanakan tepat pada waktunya. Segala pekerjaan yang diperintahkan sudah dipertimbangkan dengan baik sehingga pegawai harus dapat mengerjakannya bahkan dengan berbaksi resiko namun harus tetap mengikuti aturan yang berlaku.
2	Karakteristik	Pegawai menerima ketidakpuasan yang diterima, untuk selanjutnya dicari solusinya bisa dengan peninjauan kembali ataupun tindakan lanjut lain atas keputusan pimpinan. Dengan adanya tugas dan kepentingan bersama maka para pegawai juga dapat saling bekerjasama, dimana itu menjadi salahs atu pendorong dalam proses penyesuaian diri. Masing-masing memiliki tugas, tetapi pegawai tetap saling membantu apabila dibutuhkan karena kerjasama merupakan inti dalam menjalin hubungan denga rekan kerja dan dapat mendorong kelancara kerja tim.
3	Konsep diri	Kepercayaan diri pegawai dibangun dengan pemahaman tupoksi dan penambahan ilmu. Serta dengan kerjasama tim, pegawai bisa saling melengkapi kekurangan masing-masing. Semua pekerjaan dilakukan berdasarkan aturan dan SOP yang ada,

---

	dimulai dari hal-hal kecil sampai yang terpenting. Pegawai sudah mengetahui tugas masing-masing sehingga harus mampu berinisiatif melakukan pekerjaan yang memang harus dilakukan tanpa harus menunggu perintah atasan. Namun dalam berinisiatif juga harus tetap mengikuti aturan yang ada.
4 Pengetahuan	Kepentingan lembaga merupakan prioritas utama, pegawai memahami tugas KPU adalah untuk menyelenggarakan pemilu dengan baik dan mempunyai prioritas kegiatan berdasarkan dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan rencana kegiatan. Pegawai KPU khususnya bagian hukum dan SDM, sudah memahami bidang pekerjaan dan didukung oleh latar belakang yang sesuai. Namun apabila latar belakang kurang sesuai, pegawai tetap melakukan apa yang telah menjadi tugasnya disertai dengan konsultasi dari pihak yang memang sudah berpengalaman. Pegawai telah mengikuti bermacam pelatihan, yang mana pelatihan tersebut sangat bermanfaat dalam penambahan ilmu sehingga juga berdampak terhadap kinerjanya. Namun secara khusus pegawai pada bagian hukum dan SDM belum mendapatkan pelatihan untuk bidang kepegawaian itu sendiri.
5 Kemampuan	Pekerjaan sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan waktu yang telah ditentukan, serta hasilnya bisa dibuktikan dengan fakta dilapangan. Hal utama dalam upaya pemecahan masalah adalah dengan berdiskusi, karena permasalahan organisasi ditanggung secara bersama-sama. Jikapun tidak ada indikasi masalah, pegawai secara rutin melakukan <i>briefing</i> untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan kebijakan bersama melalui rapat pleno yang dilaksanakan oleh pimpinan.

---

Sumber: Hasil Penelitian 2022.

Pada hasil penelitian yang disajikan tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara prinsip pegawai kantor KPU telah mampu memiliki lima karakteristik kompetensi. Namun, dalam pemenuhan kelima karakteristik tersebut belum semuanya dapat terpenuhi dengan optimal. Dimana masing-masing karakteristik memiliki kondisi yang berbeda-beda sebagai berikut.

Pertama, Motif pegawai dapat dilihat dari seberapa besar mereka memiliki motivasi dalam bekerja, target kerja, dan kemampuan mengambil resiko. Motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Wardhana, 2022). Pegawai kantor KPU Kabupaten Sumedang sejauh ini memiliki motivasi dalam bekerja dimana motivasi itu muncul berdasarkan pemenuhan kewajiban mereka sebagai pegawai bukan berdasarkan aspek psikologis lainnya seperti pemberian semangat dari pimpinan maupun rekan kerja, adanya reward atau punishment dari hasil kerja. Sehingga motivasi mereka bekerja semata-mata dikarenakan tuntutan kerja. Selain motivasi, para pegawai pun memiliki target kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing dan berani mengambil resiko dalam bekerja. Dengan memiliki target kerja akan membantu meningkatkan kompetensi pegawai dikarenakan pegawai akan meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan. Ketika pegawai menjalankan tugasnya maka akan dihadapkan dengan resiko-resiko penyelesaian pekerjaan baik resiko itu berdampak negatif maupun positif. Sejalan ini, pegawai kantor KPU selalu berhadapan dengan berbagai resiko dalam bekerja mengingat pekerjaan mereka berkaitan erat dengan politik baik itu dalam bentuk kebijakan politik maupun partai politik. Sehingga dituntut untuk dapat mengambil resiko terhadap setiap keputusan yang mereka ambil dalam penyelesaian pekerjaan.

Kedua, karakteristik pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari indikator respon terhadap ketidakpuasan, penyesuaian diri, dan hubungan dengan rekan kerja. Respon ketidakpuasan pegawai kantor KPU Kabupaten Sumedang ditunjukkan dengan melakukan tindakan peninjauan kembali atas hasil kerja mereka yang tentunya atas dasar keputusan dari pimpinan. Ketidakpuasan baik yang berasal dari diri pegawai sendiri, rekan kerja, pimpinan, kelompok politik tertentu maupun masyarakat sebisa mungkin ditanggapi dengan memberikan respon yang tidak bersifat arogan. Para pegawai menjaga kondusivitas dan solidaritas

dalam memberikan respon kepada pihak-pihak yang merasa tidak puas terhadap hasil kerja atau keputusan pihak KPU Kabupaten Sumedang. Untuk dapat berperilaku atau bertindak seperti itu tentunya diperlukan adaptasi atau penyesuaian diri yang tidak singkat dan tidak mudah. Penyesuaian diri dengan lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan dibutuhkan oleh setiap pegawai. Sebagaimana yang dijelaskan Rahman (2017) adaptasi itu sendiri pada hakekatnya adalah suatu proses untuk memenuhi syarat-syarat untuk melangsungkan hidup. Maka dengan demikian setiap pegawai khususnya pegawai kantor KPU Kabupaten Sumedang harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal yang sangat kompleks. Salah satu bentuk kemampuan pegawai KPU Kabupaten Sumedang telah mampu beradaptasi yaitu ditunjukkan dengan adanya kerjasama yang dilakukan antar pegawai (pimpinan dengan staf dan antar staf). Dengan adanya kerjasama yang telah dilakukan selama ini di Kantor KPU Kabupaten Sumedang maka mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hubungan kerja bisa terjalin dengan harmonis apabila tidak ada tindakan saling mencurigai, intimidasi ataupun pemaksaan kehendak (Winata, 2022). Dengan terciptanya hubungan rekan kerja yang baik maka dapat berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai, semakin baik hubungan antar rekan kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerjanya.

Ketiga, konsep diri yaitu merujuk pada sikap yang dimiliki seseorang. Pada konsep diri dapat dilihat dari ukuran kepercayaan diri, kepatuhan, dan inisiatif. Kepercayaan diri menjadi salah satu tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia. Kondisi di Kantor KPU Kabupaten Sumedang menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi dibandingkan dengan pegawai lainnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang mengayomi atau mendampingi pegawai yang sewaktu-waktu membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga antar pegawai dapat saling melengkapi kekurangan masing-masing. Dengan kondisi tersebut bukan berarti pimpinan KPU Kabupaten Sumedang tidak memiliki pekerjaan rumah dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai. Akan lebih baik lagi apabila semua pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri yang merata dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai baiknya menitikberatkan pada tiga keyakinan diri yang harus dimunculkan pegawai yaitu 1) Keyakinan pada potensi; 2) mengajak pegawai untuk meyakini dirinya sendiri; dan 3) meyakini misi pegawai itu sendiri (Pella dan Inayati, 2011).

Keempat, pengetahuan kerja pegawai diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan (Thomas dalam Purwanta, 2022). Pengetahuan pegawai terhadap tujuan organisasi dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai kantor KPU Kabupaten Sumedang telah mengetahui secara umum tujuan dari Kantor KPU Kabupaten Sumedang, tidak hanya itu mereka pun telah mampu menetapkan skala prioritas pekerjaan tiap bidang kerja tanpa bertentangan dengan tujuan organisasi mereka sendiri. Setiap pegawai kantor KPU Kabupaten Sumedang telah mampu mengutamakan kepentingan organisasi/kantor di atas kepentingan pribadi. Hal tersebut berdampak positif terhadap pencapaian tujuan Kantor KPU Kabupaten Sumedang yang telah mampu dicapai pada setiap periodenya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan pegawai dalam menerima tujuan organisasi dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat Sinambela (2016) menyatakan bahwa tujuan organisasi bisa tercapai apabila pegawai memahami dan menerima tujuan itu dengan baik, serta memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas dalam mencapainya. Untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh organisasi itu sendiri maupun oleh pihak lain. Kondisi di Kantor KPU Kabupaten Sumedang menunjukkan telah adanya pelaksanaan pelatihan yang diikuti oleh pegawai namun belum semua bidang kerja yang ada di Kantor KPU Kabupaten Sumedang telah diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebagai contoh di bidang hukum dan SDM. Pada bidang tersebut belum ada pegawai yang diikutsertakan dalam pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja mereka guna meningkatkan kompetensi kerja pegawai bidang hukum dan SDM. Hal tersebut sangat disayangkan mengingat pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar organisasi dapat memiliki anggota yang kompeten pada bidangnya (Sulistiyani dan Rosidah, 2010).

Kelima, kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dalam Mangkuprawira, 2004). Kemampuan kerja pegawai dapat ditinjau dari indikator pengelolaah tugas, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Keterampilan mengelola tugas diartikan sebagai kemahiran untuk menjalankan sejumlah tugas berbeda yang timbul di dalam pekerjaan (Bangun, 2012). Kondisi di Kantor KPU Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa para pegawai telah mampu mengelola pekerjaan dimana pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada. Pegawai Kantor KPU Kabupaten Sumedang telah mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tupoksi. Pegawai mampu mengambil keputusan yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya melalui rapat, diskusi hingga pleno. Kemampuan pemecahan masalah merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi

dan menemukan solusi atas masalah yang terjadi. Kemampuan pemecahan masalah tersebut dapat didorong dengan meningkatkan pengetahuan, berpikir kritis dan mengubah pola pikir (Hasibuan, 2016).

#### 4. CONCLUSION

Motif pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang pada dasarnya berkaitan dengan rasa tanggung jawab. Dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, maka pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga apa yang menjadi tujuan pribadi maupun organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Karakteristik pribadi pegawai dalam menjalankan tugas mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang. Baiknya pegawai dalam merespon terhadap tindak ketidakpuasan dan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja menjadi karakteristik yang dibutuhkan oleh pegawai.

Konsep diri dan nilai-nilai pegawai dapat berpengaruh terhadap produktifitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri yang cukup baik mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas dan pegawai juga selalu berusaha berpegang teguh pada aturan dalam setiap proses pengerjaan tugas tersebut.

Pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang baik mengenai organisasi dan bidang pekerjaannya. Pengetahuan tersebut sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas serta untuk dapat lebih memaksimalkan kinerjanya.

Kemampuan pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sumedang sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari hasil kerja dan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pekerjaan dikelola dengan baik sehingga bisa diselesaikan tepat waktu dan diterima oleh pimpinan. Untuk penyelesaian konflik, pegawai melakukan rapat dan diskusi bersama untuk mencari solusi pemecahannya.

#### REFERENCES

- Anggara, Anbar. (2021). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia di satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang Pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Univeritas Sebelas April.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indra Wahyudinata, Susilawati, E., Haekal, M., Muzzaki, R. N., & Dayanti, W. S. (2022). Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. *JRPA - Journal of Regional Public Administration*, 7(2), 88–94. Retrieved from <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa/article/view/581>
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Moleong, L.J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pella, D dan Inayati, A. (2011). *Talent Management*. Jakarta: Gramedi
- Purwanta. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinarmata, dkk. (2021). *Organisasi: Manajemen dan kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Wardhana, dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Praya: P4I