**COMPETENCY ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES IN PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING IN BOGOR**

**Olisah1\*, Denny Hernawan2, Irma Purnama Sari3**

1 Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences and Politics, Djuanda University, Jl. tol ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

2 Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences and Politics, Djuanda University, Jl. tol ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

3 Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences and Politics, Djuanda University, Jl. tol ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

**\*Korespondensi : Olisah. Hp 083819265397**

**Olisah@unida.ac.id**

**ABSTRACT**

 Olisah, public administration science study program, faculty of social sciences and political science, 2019. analysis of human resource competencies in public works and spatial planning in Bogor.

 The purpose of this study was to find out how the competencies of human resources were hampered by public works and spatial planning in Bogor, the theory used in this study was the theory of Spencer & Spencer in Moeheriono (2014), in which there were five dimensions: knowledge dimension , skills, character, self-concept and motives. the method used is descriptive analysis method using a quantitative approach. Data analysis techniques use WMS calculation (Weight Mean Score). while the technique of data collection is done using field studies (observation, interviews and questionnaires); and literature study. The sample in this study was 54 employees of the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bogor representing 117 people in the population.

 based on the results of the study obtained the results of the average employee competence of 5 dimensions of 4.25 which is included in the criteria very well. it means that most official employees have good competencies to carry out their main tasks and functions so that they can help achieve the objectives of the related agencies. but in reality there are still employees who do not have competencies, this is evidenced by the still quite low ownership of supporting skills certificates, educational background and participation of employees following education and training (training).

keywords: competency, human resources, employees

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA BOGOR**

**Olisah1\*, Denny Hernawan2, Irma Purnama Sari3**

1Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

2Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

3Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770

\*Korespondensi : Olisah. HP 083819265397

Olisah@unida.ac.id

ABSTRAK

Olisah, Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2019. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia beserta hambatannya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor,teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2014), yang didalamnya terdapat 5 dimensi yaitu : dimensi pengetahuan, keterampilan, watak, konsep diri dan motif. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan penghitungan WMS (Weight Mean Score). Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan studi lapangan (observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi); serta studi kepustakaan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor sebanyak 54 orang pegawai yang mewakili dari 117 orang jumlah populasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil rata-rata kompetensi pegawai dari 5 dimensi sebesar 4,25 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Artinya sebagian besar pegawai Dinas memiliki kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat membantu pencapaian tujuan dari dinas terkait. Namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kompetensi, hal tersebut dibuktikan dengan masih cukup rendahnya kepemilikan sertifikat keterampilan pendukung, latar belakang pendidikan dan keikutsertaan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Kata kunci : Kompetensi, Sumber daya manusia, pegawai

**PENDAHULUAN**

Didalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan pencapaian organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai keberhasilan, organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Kompetensi tersebut berupa Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang merupakan komponen kunci dalam manajemen yang memainkan peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu maksud dilaksanakannya peningkatan kompetensi dalam organisasi adalah karena adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan dari masyarakat yang meminta agar pelayanan semakin mudah, murah dan cepat. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dalam hal ini, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial untuk menjalankan organisasi. Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 8 Tahun 2013 tentang pedoman perumusan standar kompetensi teknis pegawai negeri sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 7 Tahun 2013 tentang pedoman perumusan standar kompetensi manajerial pegawai negeri sipil. dimana isinya merupakan sebuah aturan untuk mendukung terwujudnya profesionalisme pegawai negeri sipil diperlukan standar kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai, yang terdiri dari standar kompetensi teknis dan standar kompetensi manajerial. Standar kompetensi teknis mencerminkan tuntutan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang bersifat teknis. Sedangkan kompetensi manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas atau fungsi jabatan. Sehingga kompetensi manajerial pegawai didefinisikan sebagai persyaratan kompetensi manajerial minimum yang harus dimiliki seorang pegawaidalam melaksanakan tugas jabatan. Dengan adanya aturan tersebut menuntut organisasi pemerintah/instansi untuk melaksanakan aturan tersebut, dimana pengalokasian pegawai pada suatu instansi haru lebih banyak pegawai yang memiliki kompetensi teknis dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kompetensi manajerial.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor yang merupakan perangkat daerah yang melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan pada bidang teknis. Fungsi dinas tersebut diantaranya perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan kebinamargaan, pemeliharaan kebinamargaan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Maka tentunya instansi ini perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal, meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sehingga sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi prioritas untuk ditingkatkan agar pegawai tersebut dapat dikatakan pegawai dengan memiliki kompetensi yang baik. Sesuai dengan peraturan kepala BKN Nomor 7 dan 8 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor memiliki pegawai dengan jumlah 117 orang, dimana dari seluruh pegawai tersebut yang memiliki kompetensi manajerial berjumlah 24 orang dan sisanya pegawai yang harusnya memiliki kompetensi teknis. Pengalokasian ini sesuai dengan peraturan tersebut dimana dalam suatu organisasi pemerintah dibutuhkan pegawai yang bersifat teknis dalam jumlah besar.

Tetapi pada kenyataannya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang belum bisa dikatakan memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik hal ini terbukti dengan masih cukup banyaknya pegawai yang merupakan lulusan SMA, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Tingkat Pendidikan Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **PNS** | **Jumlah** |
| 1. | S-2 | 20 | 20 |
| 2. | S-1 | 31 | 31 |
| 3. | D-III | 7 | 7 |
| 4. | D-II | - | - |
| 5. | D-I | - | - |
| 6. | SLTA | 49 | 49 |
| 7. | SLTP | 4 | 4 |
| 8. | SD | 2 | 2 |

**Dinas Tata Ruang dan Sumber Daya**

**Air Kota Bogor**

*Sumber : Dinas PUPR (2018)*

Selain itu, kompetensi pegawai tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikannya saja akan tetapi dilihat dari keterampilan apa yang dimiliki. Hal ini dapat ditandai dengan adanya sertifikat keterampilan pendukung yang harus dimiliki oleh pegawai. Tetapi pada kenyataannya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor yang memiliki pegawai seluruhnya berjumlah 117 orang hanya 9 orang yang memiliki sertifikat keterampilan pendukung. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang kompeten hanya 9 orang saja. Hal ini juga disebabkan karena ketidakikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) baik itu diklat teknis maupun manajerial, dalam satu tahun pegawai yang mengikuti diklat hanya satu orang saja dan itupun diklat Pim atau diklat untuk kenaikan jabatan**.** Padahal dinas pekerjaan umum dan penataan ruang ini merupakan dinas yang bersifat teknis tapi pegawainya tidak ada yang mengikuti diklat teknis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi pegawai serta hambatan apa saja yang dihadapi dalam peningkatan komepetensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.

**MATERI DAN METODE**

Seiring dengan perkembangan teknologi dan lingkungan yang cepat pada setiap aspek kehidupan manusia, organisasi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Beberapa ahli berpandangan bahwa kompetensi seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik dengan rumus kompetensi=kinerja.

Peneliti menggunakan teori Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2014). Dimana kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar pengetahuan dan keterampilan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi disini dapat dinilai dengam melihat dimensi-dimensi dari kompetensi, yaitu : Dimensi Pengetahuan, Dimensi Keterampilan, Dimensi Watak, Dimensi Konsep Diri dan Dimensi motif.

Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, dimana metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012).

**POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor yang berjumlah 117 orang. Sedangkan untuk mengetahui berapa banyak sampel yang akan diteliti dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012), dengan rumus sebagai berikut :

n = $\frac{N}{1+Ne^{2}}$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presisi (perkiraan kesalahan yang ditentukan yaitu 0,1)

dengan rumus tersebut diperoleh sampel berjumlah 54 orang pegawai yang mewakili dari keseluruhan populasi berjumlah 117 orang dengan taraf kesalahan sebesar 10 %, teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Teknik Random Sampling* dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

**TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses atau cara yang dilakukan untuk memperoleh data atau keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data menyangkut permasalahan yang menjadi objek penelitian. Teknik penelitian lapangan yang dilakukan berupa wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu suatu langkah untuk memperoleh data dari penelitian terdahulu yang sama dengan penelitian yang kita lakukan saat ini. Untuk mengetahui apa yang menjadi perbedaan dan peluang apa yang bisa diteliti berdasarkan rekoendasi penelitian terdahulu. Teknik studi kepustakaan berupa analisis Historis (Penelitian terdahulu) dan analisis Komparasi (membandingkan objek penelitian sebagai pembanding).

**TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami serta mudah diinterpretasikan (Sugiyono, 2012). Analisis data menggunakan statistik yang bertujuan untuk menafsirkan hasil analisis secara jelas dan luas. Dalam hal ini menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban responden dari kuesioner. Hal pertama yang perlu dilakukan menentukan skor dari tiap jawaban dengan rumus :

I = $\frac{SKT-SKR }{v}$ $I=\frac{5-1}{5}$ = 0,8

Keterangan :

I = Interval

SKT = Skor Tertinggi

SKR = Skot Terendah

V = Jumlah

Adapun untuk keperluan analisis data secara kuantitatif , maka jawaban diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Jawaban Responden**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban** | **Skor Nilai** |
| Sangat Baik | 5 |
| Baik | 4 |
| Cukup Baik | 3 |
| Tidak Baik | 2 |
| Sangat Tidak Baik | 1 |

*Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D Sugiyono 2012*

Hasil perhitungan dari 0,8 dijadikan patokan untuk kriteria penilaian. Dari ketentuan diatas kriteria penilaian sebagai berikut :

**Table 1.3**

**Kriteria penilaian berdasarkan angka penafsiram**

|  |  |
| --- | --- |
| Skor | Kriteria |
| 1,00-1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,80-2,60 | Tidak Baik |
| 2,60-3,40 | Cukup Baik |
| 3,40-4,20 | Baik |
| 4,20-5.00 | Sangat Baik |

*Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D Sugiyono 2012*

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) yaitu uraian yang berupa penggambaran untuk menjelaskan jawaban-jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner, data-data yang diperoleh melalui wawancara dan studi pustaka digunakan sebagai metode penghitung data yang diperoleh dari lapangan lalu diolah berdasarkan jawaban melalui angket untuk setiap item pertanyaan. Rumus WMS adalah sebagai berikut :

M = $\frac{Ʃf(x)}{n}$

Keterangan :

M=perolehan angka penafsiran/ kriteria penafsiran

Ʃ = penjumlahan

F = frekuensi jawaban responden

X = pembobotan (skala nilai)

n = jumlah sampel penelitian

kemudian setelah langkah pertama selesai dilakukan maka selanjutnya dibuat tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Alternatif Jawaban Responden**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternative jawaban | F | X | *f* (x) | *M=Ʃf(x)/n* |
| 1 | Sangat Baik |  | 5 |  |  |
| 2 | Baik |  | 4 |  |  |
| 3 | Cukup Baik |  | 3 |  |  |
| 4 | Tidak Baik |  | 2 |  |  |
| 5 | Sangat Tidak Baik |  | 1 |  |  |
|  | Jumlah |  |  |  |  |

*Sumber : Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D Sugiyono 2012*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam hasil penelitian ini responden diambil secara acak berdasarkan jenis kelamin, usia responden dan lama bekerja responden pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.

**Tabel 1.5**

**Rekapitulasi dimensi pengetahuan**

**n = 54**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Indikator** | **Angka Penafsiran** | **Kriteria Penafsiran** |
| **Pengetahuan** | Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan | 4,05 | Baik |
| pemahaman terhadap prosedur pekerjaan | 4,22 | Sangat Baik |
| pengetahuan menyelesaikan pekerjaan  | 4,33 | Sangat Baik |
| pengalaman bekerja pada bidang ini sebelumnya | 3,66 | Baik |
| **Jumlah** | **4,06** | **Baik** |

*Sumber : Data hasil penelitian yang diolah 2019*

Berdasarkan rekapitulasi dimensi pengetahuan diatas memiliki angka penafsiran sebesar 4,06 dengan kriteria penafsiran baik. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan yang baik. Tetapi pada kenyataannya berdasarkan observasi langsung dilapangan masih cukup banyak pegawai yang tidak sesuai antara penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan sebelumnya. Selain itu, pegawai dinas tersebut rata-rata tidak memiliki pengalaman bekerja pada bidang ini sebelumnya. Sehingga belum dapat dikatakan bahwa pegawai dinas tersebut memiliki pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsinya.

Berikut :

**Tabel 1.6**

**Rekapitulasi dimensi Keterampilan**

**n = 54**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Indikator** | **Angka Penafsiran** | **Kriteria Penafsiran** |
| **Keterampilan** | Memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan  | 4,22 | Sangat Baik |
| Memiliki keterampilan secara teknis | 4,12 | Baik |
| Memiliki keterampilan secara konseptual  | 4,07 | Baik |
| Memiliki sertifikat keterampilan kerja | 3,40 | Cukup Baik |
| **Jumlah** | **3,95** | **Baik** |

*Sumber : Data hasil penelitian yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimensi keterampilan memiliki angka penafisiran sebesar 3,95 dengan kriteria penafsiran baik. artinya sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor memiliki keterampilan yang baik sebagai penunjang untuk menyelesaikan pekerjaannya baik itu pekerjaan yang bersifat teknis maupun keterampilan secara konseptual. Meskipun pada indikator kepemilikan sertifikat keahlian kerja hampir sebagian besar pegawai tidak memilikinya sehingga masih perlu dipertanyakan pegawai tersebut benar-benar terampil atau tidak pada bidang pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

**Tabel 1.7**

**Rekapitulasi dimensi Watak**

**n = 54**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Indikator** | **Angka Penafsiran** | **Kriteria Penafsiran** |
| **Watak** | Merasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik  | 4,22 | Sangat Baik |
| Mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan | 4,5 | Sangat Baik |
| Memiliki loyalitas terhadap instansi tempat bekerja | 4,51 | Sangat Baik |
| **Jumlah** | **4,41** | **Sangat Baik** |

*Sumber : Data hasil penelitian yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimensi watak memiliki angka penafsiran sebesar 4,41 dengan kriteria penafsiran sangat baik. dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor memiliki watak atau sifat yang baik pada lingkungan pekerjaannya. Sifat tersebut dapat ditandai dengan memiliki rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, mengabdi kepada tempat kerjanya, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan yang baru yaitu lingkungan pekerjaan. Baik itu adaptasi dengan rekan kerja, pimpinan, aturan dan budaya organisasi yang terdapat pada tempat kerja tersebut. indikator berpenampilan rapi, hal ini dikarenakan terdapat aturan khusus mengenai pakaian yang digunakan setiap harinya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehinggap seluruh pegawai mengikuti aturan tersebut, seperti : senin dan selasa menggunakan pakaian dinas, rabu menggunakan pakaian adat sunda, kamis menggunakan batik dan jumat menggunakan pakaian olahraga atau bebas.

**Tabel 1.8**

**Rekapitulasi dimensi Konsep Diri**

**n = 54**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Indikator** | **Angka Penafsiran** | **Kriteria Penafsiran** |
| **Konsep Diri** | Mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja  | 4,48 | Sangat Baik |
| Membangun hubungan kerja yang positif  | 4,5 | Baik |
| Berpenampilan rapi sesui dengan peraturan tempat kerja | 4,55 | Sangat Baik |
| Bertutur bahasa yang baik | 4,5 | Sangat Baik |
| Berprilaku yang baik dilingkungan kerja | 4,5 | Sangat Baik |
| **Jumlah** | **4,50** | **Sangat Baik** |

*Sumber : Data hasil penelitian yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimensi konsep diri atau sikap memiliki angka penafsiran sebesar 4,50 dengan kriteria penafsira sangat baik. Sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor sangat baik ditandai dengan terjalinnya sikap serta hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Meskipun hubungan dilakukan dengan cara yang berbeda antara hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan disesuaikan dengan etika kerja tapi tetap mengutamakan kekeluargaan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 1.9**

**Rekapitulasi dimensi motif**

**n = 54**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Indikator** | **Angka Penafsiran** | **Kriteria Penafsiran** |
| **Motif**  | Memiliki keinginan bekerja lebih giat | 4,35 | Sangat Baik |
| Bekerja untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan  | 4,40 | Sangat Baik |
| Bekerja untuk meningkatkan kemampuan dan memiliki prestasi  | 4,38 | Sangat Baik |
| **Jumlah** | **4,37** | **Sangat Baik** |

*Sumber : Data hasil penelitian yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi dimensi motif memiliki angka penafsiran sebesar 4,37 dengan kriteria penafsiran sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor memiliki motif yang baik ketika melaksanakan pekerjaannya. Karena mereka menyadari akan pentingnya memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk menunjang keperluan pokoknya berupa keinginan untuk mendapatkan kompensasi. Tetapi disisi lain tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai dinas tersebut memiliki motif untuk meningkatkan aktualisasi diri seperti contohnya mendapat penghargaan sebagai pegawai yang berprestasi.

**Tabel 1.10**

**Rekapitulasi Keseluruhan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Angka Penafsiran** | **Kriteria Penafsiran** |
| Pengetahuan | 4,06 | Baik |
| Keterampilan | 3,95 | Baik |
| Watak | 4,41 | Sangat Baik |
| Konsep Diri | 4,50 | Sangat Baik |
| Motif | 4,37 | Sangat Baik |
| **Jumlah** | **4,25** | **Sangat Baik** |

*Sumber : Data hasil penelitian yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X) memiliki angka penafsiran sebesar 4,25 dengan kriteria penafsiran yaitu “sangat baik”. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor memiliki kompetensi yang kompeten dibidang pekerjaannya. Meskipun masih ada satu dua hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan seperti keikutsertaan diklat dan sertifikat keahlian yang harus dimiliki apabila benar benar ingin dikatakan sebagai pegawai yang kompeten.

**KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan hasilnya pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. kompetensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor jika dilihat dari hasil penghitungan keseluruhan dapat dikatakan sangat baik, terbukti dengan rekapitulasi yaitu diperoleh hasil jawaban sebesar 4,25 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada dimensi konsep diri/sikap. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada dimensi keterampilan.
2. Hambatan yang dilalui untuk meningkatkan kompetensi pegawai, yaitu sistem perekrutan yang masih dinilai belum baik dan optimal karena seharusnya pengalokasian pegawai disesuaikan dengan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 7 dan 8 Tahun 2013. Selain itu juga, standar perekrutan pegawai disesuaikan dengan merit system dimana ada seleksi pegawai terlebih dahulu.

**IMPLIKASI**

Penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori dari Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2011) terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu : dimensi pengetahuan, dimensi keterampilan, dimensi watak, dimensi konsep diri dan dimensi motif.

Alasan penulis menggunakan teori tersebut dikarenakan terdapat kesesuaian bahwa yang diperlukan dari organisasi itu berupa sumber daya manusia yang mumpuni ditandai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seluruh pegawai pada organisasi tersebut. kompetensi pokok yang harus dimiliki pegawai yaitu, pengeahuan, keterampilan dan sikap (watak dan motif).

Sedangkan implikasi praktis dari penelitian analisis kompetensi sumber daya manusia ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk dinas terkait dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. Dalam hal ini, yang harus diperbaiki yaitu sistem perekrutan pegawai dan keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Terlaksananya penelitian ini tentunya terdapat kontribusi sejumlah pihak, Untuk itu selayaknya peneliti menyampaikan terimakasih kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda Bogor yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini. Serta kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Kota Bogor yang telah memberikan ijin dan memberikan segala kebutuhan data selama penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Moeheriono.2014.*Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Ghalia indonesia.

Spencer, L.M./Spencer. 1993. *Competence at work*. New York: Jhon Willey.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P Hasibuan, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Palan, R .2007. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*.PPM. Jakarta: PPM.

Siagian, Sondang P. 2006. *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Irma Purnama Sari, R.A Munjin, Ike A Ranamulyani (2019). *Penataan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.* Jurnal GOVERNANSI ISSN 2549-7138 Vol. 5 No. 1

Irvan Maulana, Rita Rahmawati, Euis Salbiah (2017). *Pengaruh kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.* Jurnal GOVERNANSI ISSN 2442-3971 Vol. 3 No. 1

**Sumber Dokumen :**

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 8 Tahun 2013 Tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil