**KOMPETENSI PEGAWAI BAGIAN OTONOMI DAERAH TERHADAP PENYUSUNAN LAPORAN PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Oleh

**Ibnu Tahiyatul Muhammad Maulidan**

NPM 131110013509107

**ABSTRAK**

This study is intended to determine the competence of employees in Section Autonomous Region Secretariat of the East Kutai Regency in preparing the reports of Regional Government, therefore, the researchers formulated the hypothesis "Allegedly the competence of employees in Section Autonomous Region Secretariat of the East Kutai Regency in preparing the reports of Regional Government is good".

The timing of the research was conducted in August 2016 until the month of November 2016 for 3 (three) months. This research is a descriptive study, with qualitative analysis, the data obtained through direct observation in the field and distributing questionnaires to the respondents with a sample size of 20 (twenty) of respondents.

Based on qualitative analysis used is known the value of employee competence in Section Autonomous Region East Kutai Regency Secretariat amounted to 82.07%. This figure is interpreted as the value of a good competence.

**Keywords: *competence***

1. **PENDAHULUAN**

Seiringdenganpersaingan yang semakintajamkarenaperubahanteknologi yang cepatdanlingkungan yang begitudrastispadasetiapaspekkehidupanmanusiamakasetiaporganisasimembutuhkansumberdayamanusia yang mempunyaikompetensi agar dapatmemberikanpelayanan yang prima danbernilai.Selainituharus pula mengindahkanberbagaiprinsipberdasarkanPasal 3 UU No. 5 Tahun 2014 tentangAparaturSipil Negara yang berdasarkanprinsipnilaidasar ,kodeetikdankodeperilaku, Kompetensi, integritas moral dantanggungjawabdalammenjalankantugas,fungsidankewajibanutamanyadalammelayanikepentinganmasyarakatantaralain, kompetensi yang diperlukansesuaidenganbidangtugas, kualifikasiakademik, jaminanperlindunganhukumdalammelaksanakantugas, profesionalitasjabatan. Melaksanakantugasnyasesuaidenganperaturanperundang-undangan. Melaksanakantugasnyasesuaidenganperintahatasanataupejabat yang berwenangsejauhtidakbertentangandenganketentuanperaturanperundang-undangandanetikapemerintahan. Menjagakerahasiaan yang menyangkutkebijakannegara.

Pentingnyakeberadaansumberdayamanusiadalamorganisasiberawaldarisemakindiberlakukannyafungsisumberdayamanusiauntukpelaksanaandanpengembanganorganisasi. Fungsisumberdayamanusiatersebutberawaldarifungsiadministrasisampaifungsimanajemendanfungsistrategis.

Sejalandenganmeningkatnyatuntutanorganisasi, makasemakinbesartanggungjawab yang harusdiembanolehbagiansumberdayamanusiadalammengeloladanmengembangkankaryawankarenakaryawanharusmampumelaksanakantugas-tugasdantanggungjawabsesuaidengantuntutanorganisasitersebut.Olehkarenaitu, kegiatansumberdayamanusiaterusberkembang, yaitudarikegiatan yang bersifatadministratifkearah yang bersifatmanajerialdanstrategis.

PelaksanaanEvaluasiKinerjaPenyelenggaraanPemerintahan Daerah, seperti yang diamanatkandalamPeraturanPemerintahNomor 6 Tahun 2008 tentangPedomanEvaluasiPenyelenggaraanPemerintahan Daerah, harusbertolakdanbermuarapadatujuan EKPPD yaknimenilaikinerjapenyelenggaraanpemerintahandaerahdalamupayapeningkatankinerjauntukmendukungpencapaiantujuanpenyelenggaraanotonomidaerahberdasarkanprinsiptatakepemerintahan yang baik. UntukituPemerintah Daerah perlumenyampaikanLaporanPenyelenggaranPemerintahan Daerah kepadaPemerintahsebagaimanadiamanatkanPasal 27 ayat (2) Undang-undang 32 tahun 2004.

Melihaturgensidaripelaksanaankegiatan monitoring danevaluasiuntukpelaksanaanpembangunan di daerah, Pasal 27 (2) UU Nomor 32 Tahun 2004 memberikanamanatkepadaPemerintah Daerah untukmenyusunsebuahLaporanPenyelenggaraanPemerintahan Daerah (LPPD), yang merupakanhasilevaluasimandiriPemda (self-assessment) terhadapberbagaidimensikinerjapenyelenggaraanpemerintahandaerah. LPPD inikemudianakandievaluasilebihlanjutolehPemerintahPusatdalam proses EvaluasiKinerjaPenyelenggaraanPemerintahan Daerah (EKPPD) yang dilaksanakansetiaptahunnya. Hasilevaluasikemudianakandikembalikankepadamasing-masingPemdasebagaimasukandalam proses perencanaan, penganggaranhinggapengembangankapasitaskebijakan, kelembagaandanaparaturPemerintah Daerah.

1. **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, dapat menghasilkan pertanyaan dalam penelitian ini yaitu :

**“Kompetensi Pegawai Bagian Otonomi Daerah TerhadapPenyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kutai Timur ?”**

1. **METODE PENELITIAN**

Suharsimi (2010:173) menyatakan “Populasiadalahkeseluruhansubyekpenelitian”, sedangkanpopulasimenurutSugiyono (2010:117) adalahwilayahgeneralisasi yang terdiriatasobyek/subyek yang mempunyaikualitasdankarakteristiktertentu yang ditetapkanolehpenelitianuntukdipelajaridankemudianditarikkesimpulannya. Ungkapan lain olehIsgiyanto (2009:4) populasiadalahsemuanilai yang mungkin, baikhasilmenghitungataumengukur, kualitatifataukuantitatifmengenaikarakteristiktertentudarisemuaelemenhimpunan data yang inginditelitisifat-sifatnya. PopulasidalampenelitianiniadalahpegawaiBagianOtonomi Daerah SekretariatKabupatenKutaiTimur yang jumlahnyabelumdapatdiketahui.

Analisisdeskriptifpersentasedigunakanuntukmendeskripsikanpersentasemasing-masingdarivariabelbebasyaitukompetensipegawai.

Dalammenganalisis data yang berasaldariangketbergradasi (berperingkat 1 sampaidengan 5) perlumenentukandeskriptifpersentase. Perhitunganindekspersentasedihitungdenganmenggunakanrumussebagaiberikut :

% skor = n/N x 100%

Keterangan:

n :jumlahnilai yang diperoleh

N :jumlahseluruhnilai

% :tingkatkeberhasilan yang dicapai (Ali, 1993:186)

Untukmenentukandeskriptifpersentase yang diperoleh, makadibuattabelkategori yang disusundalamperhitungansebagaiberikut :

1. % tertinggi (%t) : (5/5) x 100% = 100%

2. % terendah (%r) : (1/5) x 100% = 20%

3.Rentangpersentase : 100% - 20% = 80%

4. Interval kelaspersentase : 80%/5 = 16%

**Tabel 3.1. KriteriaPersentase**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Interval** | **KriteriaKompetensiPegawai** |
| 1 | 20% - 36% | SangatTidakBaik |
| 2 | 36,1% - 52% | TidakBaik |
| 3 | 52,1% - 68% | KurangBaik |
| 4 | 68,1% - 84% | Baik |
| 5 | 84,1% - 100% | SangatBaik |

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. **KarakteristikRespondenberdasarkanJenisKelamin**

**Tabel 4.1. DistribusiRespondenBerdasarkanJenisKelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1 | Pria | 13 | 65 |
| 2 | Wanita | 7 | 35 |
| **Jumlah** | **20** | **100** |

 Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkantabeldiatas, dapatdilihatbahwamayoritasdarirespondenpenelitianiniberjeniskelaminpriasebanyak13 orang atau65%, sedangkan yangberjeniskelaminperempuanberjumlah7 orang atau35%.

1. **KarakteristikRespondenberdasarkanUsia**

**Tabel 4.2.DistribusiRespondenberdasarkanUsia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | 21–30 | 14 | 70 |
| 2. | 31–40 | 3 | 15 |
| 3. | 41–50 | 3 | 15 |
| **Jumlah** | **20** | **100** |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkantabeldiatasdapatdilihatbahwadari20respondendarisegiusiamayoritasberusia21 - 30 tahunyaitusebanyak14 orang atau70%. Untukresponden yang paling sedikityaituterdapatpadausia31-40 tahun dan 41 - 50tahunkeatassebanyak3 orang ataumasing-masing 15%. Dari penjelasan diatasdapatdisimpulkanbahwapegawaiBagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timurtergolongpadausiaproduktif.

1. **KarakteristikRespondenberdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.3.DistribusiRespondenBerdasarkanTingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | SMA/SMK | 10 | 50 |
| 2. | Diploma 3 | 1 | 5 |
| 3. | Strata 1 (S1) | 9 | 45 |
| **Jumlah** | **20** | **100** |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkantabeldiatas, terlihatbahwamayoritasrespondenmemilikitingkatpendidikanSMA/SMK yaitu sebanyak 10 orang atau 50%, kemudian diikuti Strata 1 (S1) yaitusebanyak9 orang atau45%. Sedangkantingkatpendidikanresponden yang paling sedikitadalahpendidikanD3sebanyak1 orang atau5%. Melihatpenjelasantabeldiatasdapatdisimpulkandenganlatarbelakangpendidikan yang dimilikipegawaiBagian Otonomi Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Timur diharapkanmampubekerjadengan kompetensi yang baik.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai di bagian otonomi daerah Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur menunjukan hasil yang baik sesuai hipotesis yaitu sebesar 82,07%. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi berpengaruh terhadap kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil olah data dengan menggunakan teori yang dijadikan alat untuk menganalisis kompetensi pegawai, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan nilai kompetensi pegawai yang ada yaitu variabel pengetahuan, maka pimpinan kantor harus senantiasa melakukan transfer pengetahuan yang berkala untuk menjaga konsistensi kerja pegawai yang tinggi.
2. Secara umum keterampilan yang tinggi cukup berpengaruh terhadap kerja pegawai, oleh karena itu penulis dapat memberikan saran kepada pimpinan agar tetap mengembangkan keterampilan pegawai melalu pendidikan dan pelatihan yang berkala dan sistematis.
3. Untuk menjaga konsep diri dan nilai-nilai yang dipegang oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur maka pihak pimpinan harus menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang nyaman dan berintegritas terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
4. Karakteristik pribadi yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai, maka pimpinan daerah harus lebih cermat dalam menempatkan pegawai dalam sebuah tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan karakter dan kemampuan yang dimiliki secara pribadi.
5. Diharapkan para pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan pekerjaannya, mampu membangun suatu hubungan yang kondusif dalam ruang lingkup pekerjaan, dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari pimpinan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Darma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja : falsafah,teori dan penerapannya.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Fahmi, Irham.2010. Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta,cv

Malayu S.P. Hasibuan, H. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2007. Perilaku Organisasi; konsep dan dasar aplikasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Palan, R. 2007. Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta : PPM.

Prasetyo,Bambang &Jannah,Lina Miftahul. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers.

Supranto,Tommy. 2009. Pengantar Teori dan Manajemen. Yogyakarta : MedPress.

Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, cv

Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CAPS.

Uno,Hamsa B & Nina,Lamatenggo. 2014. Teori kinerja dan pengukuran. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja.Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

**Peraturan**

Undang-undang republik indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian