

Kompetensi aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar

The competence of the apparatus of the Civil Service Police Unit of Takalar Regency

Wahyuddin Hamid¹, Lismayana², Andi Hafidah³, Supiati⁴, Muhammad Nasir⁵
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{1,2,3,4,5}

Email:wahyuddinhamid159@gmail.com, andihafidah16@gmail.com³, supiati016@gmail.com⁴

(Diterima: 07-Februari-2019; di revisi: 11- April-2019; dipublikasikan: 18-Mei -2019)

ABSTRAK

Kompetensi diperlukan perubahan dari mengelola orang berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (misalnya kualifikasi) ke apa yang dapat dilakukan seseorang (kemampuan). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi aparat satuan polisi pamong praja Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai (organik) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar yang berjumlah 71 orang, yang terdiri atas; golongan IV sebanyak 5 orang, golongan III sebanyak 40 orang, golongan II sebanyak 24 orang dan golongan I sebanyak 2 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rata-rata kompetensi aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar sebesar 97,48 dengan persentase 68%. Kepada para aparat Satuan Polisi Pamong Praja untuk terus berupaya meningkatkan kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Kompetensi, Kemampuan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Competence requires a change from managing people based on what a person has (for example qualifications) to what a person can do (ability). The aim of this study was to determine the competence of the apparatus of the Takalar District Civil Service Police Unit. This study used survey research using a quantitative approach with an explanative objective, namely to explain causal relationships and test hypotheses. The population of this study were all employees (organic) at the Office of the Civil Service Police Unit of the Takalar Regency, totaling 71 people, consisting of; group IV as many as 5 people, group III as many as 40 people, group II as many as 24 people and group I as many as 2 people. Thus the number of samples in this study was 71 people. Data collection techniques used in this study were using questionnaires, observation and documentation. Data collection techniques used in this study were to use questionnaires, observation and documentation. The results showed that the average competence of the police officers of the Civil Service Police Unit of Takalar Regency was 97.48 with a percentage of 68%. To the officers of the Civil Service Police Unit to continue to strive to improve competence in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Competence, Ability, Human Resources

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi, semua praktek manajemen SDM menggunakan sistem SDM yang dibangun berdasarkan konsep kompetensi. Untuk menjalankan manajemen SDM berbasis kompetensi diperlukan perubahan dari mengelola orang berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (misalnya kualifikasi) ke apa yang dapat dilakukan seseorang (kemampuan). Dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, semua proses yang terkait seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, perencanaan suksesi, manajemen kinerja, manajemen karir, dan kompensasi semua didasarkan pada kompetensi. Organisasi sangat mengharapkan seseorang yang kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang efektif sebagai kembalian atas investasi yang lebih baik pada modal manusianya.

Ronald Zamkee (1982) yang dikutip oleh (Palan., 2007) mengatakan bahwa "Kompetensi, competence, model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya. Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari. Konsep kompetensi berawal dari artikel David McClelland yang mengegerkan, "*Testing for competence Rather than intelligence*". Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial. David McClelland menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan pengetahuan isi, serta nilai dan ijazah sekolah; (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bisa terhadap masyarakat yang sosial ekonomi rendah.

Kesimpulan ini membuat David McClelland bertanya-tanya, apabila bukan kecerdasan, apa yang dapat memprediksi keberhasilan pekerjaan/kehidupan, maka ia mulai mencari metode penelitian untuk mengidentifikasi variabel kompetensi yang bisa memprediksi kinerja karyawan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ekonomi, sosial atau ras. (McClelland, 1987) menggunakan sampel kriteria (*criterion sample*), sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Karakteristik-karakteristik atau kompetensi-kompetensi ini, ketika muncul dan dipertunjukkan secara konsisten, mengarah pada kesuksesan hasil kerja. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi. Spencer dan Spencer (Palan., 2007), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat dimana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetisi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetisi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter. Palan (2007:6) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang

mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apayang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

(Murgiyono., 2002) mengemukakan bahwa bagaimanamengetahui, mengukur, dan mengembangkan kompetensi untuk membina PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Manajemen PNS berbasis kompetensi harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki PNS. Secara konseptual, Prihadi (Murgiyono, 2002:15), mengemukakan bahwa kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: (1) atribut-atribut positif pemegang jabatan, (2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan (3) perilaku pemegang jabatan.

(Amstrong, 1999), mengatakan bahwa "*competency is some time defined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance*", (kadang-kadang terbentuk sebagai dimensi-dimensi perilaku dan tingkah laku yang terletak dari kompetensi kinerja). Prayitno dan Suprato (2002:2), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. (Supranto, 1997) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Lasmahadi dalam (Prayitno, 2002) mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. (Mitrani, 2018) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Mencermati berbagai uraian tentang konsep kompetensi di atas, maka merujuk pada teori kompetensi (Spencer, 2016) penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Indikator dari kompetensi ditentukan oleh berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh (Spencer, 2016). Kompetensi terlihat dalam dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif yang memicu tindakan seseorang (Busro, 2019; Pendahuluan, 2015; Rakib, Zainal, Farwita, & Yusriadi, 2019; Study & Surakarta, 2011; Syam et al., 2018; Utama & Nadi, 2017; Zainal, Baharuddin, & Farwita, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai (organik) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar yang berjumlah 71 orang, yang terdiri atas; golongan IV sebanyak 5 orang, golongan III sebanyak 40 orang, golongan II sebanyak 24 orang dan golongan I sebanyak 2 orang. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 71 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik statistik instrument peneliti dalam bentuk ceklist dengan variabel yang akan diteliti menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan instrument kompetensi aparat Satuan Polisi Pamong Praja yang dikembangkan menjadi beberapa indikator dan tiap-tiap indikator terdiri atas beberapa item pernyataan positif maupun negatif, jumlah keseluruhan pernyataan untuk kompetensi aparat Satuan Polisi Pamong Praja sebanyak 27 item yang terbagi atas 19 item pernyataan positif dan 8 item pernyataan negatif. Rata-rata kompetensi aparat satuan polisi pamong praja diperoleh melalui uji t satu sampel. Untuk mengetahui rata-rata kompetensi aparat satuan polisi pamong praja dijabarkan pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil analisis rata-rata kompetensi aparat Satuan polisi Pamong Praja

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
kompetensi	190,325	70	,000	97,47887	96,4574	98,5004

Data pada tabel 1 memperlihatkan skor rata-rata sebesar 97,48, standar deviasi 70. Sedangkan untuk distribusi jawaban responden kompetensi Satuan Polisi pamong praja mereka dijabarkan pada tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Aparat Satuan Polisin Pamong Praja

Intervaltotal

	Frequency	Percent	Kategori	Cumulative Percent
Valid 27-53	0	0	Rendah	0
54-80	3	4,2	Sedang	4,2
81-107	68	95,8	Tinggi	100,0
108-134	0	0	Sangat Tinggi	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 2 memberikan gambaran bahwa kompetensi aparat satuan polisi pamong praja berada pada kategori tinggi dengan persentase terbesar 68%.

Pada analisis deskriptif tabel 1 dengan menggunakan uji t satu sampel diperoleh rata-rata kompetensi aparat satuan polisi pamong praja kabupaten Takalar sebesar 97,48. Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh aparat satuan polisi pamong praja berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 68%, nilai persentase tersebut ditunjukkan pada tabel 2. pada tabel 2 tersebut memberikan gambaran bahwa untuk rentang antara 27-53 dengan kategori rendah dan 108 – 134 dengan kategori ssangat tinggi memperoleh nilai persentase 0% atau dengan kata lain tidak terdapat responden yang menilai kedua kategori tersebut. Sementara untuk kategori sedang hanya mendapat nilai persentase sebesar 4,2% atau dengan kata lain terdapat 3 responden yang sepakat bahwa kompetensi aparat satuan polisi pamong praja berada pada kategori sedang.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Rata-rata kompetensi aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar sebesar 97,48 dengan persentase 68%. Kepada para aparat Satuan Polisi Pamong Praja untuk terus berupaya meningkatkan kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Sofyan Dan Haryanto*. Jakarta: PT.Elex Media Komputiindo.
- Busro, M. D. (2019). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- McClelland, D. C. (1987). *The Achievment Motive*. New York: Appleton.
- Mitrani. (2018). *Manajemen SDM berdasarkan kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Murgiyono. (2002). *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Erlangga.

- Palan. (2007). *Competency management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Pendahuluan, A. (2015). Pemberdayaan usaha kecil dan menengah di kota banjarbaru dalam rangka millenium development goals 2015**, 1–14.
- Prayitno, W. dan S. (2002). *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global, Sen Kertas Kerja Volume II Nomor 05*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN.
- Rakib, M., Zainal, H., Farwita, S., & Yusriadi, Y. (2019). The Improvement of Employees ' Performance in South Sulawesi , Indonesia, (November). <https://doi.org/10.35940/ijrte.D7761.118419>
- Spencer, L. & S. M. S. (2016). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Study, C., & Surakarta, I. (2011). Kajian Faktor-Faktor yang Mendukung Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah : Studi Kasus di Kota Surakarta Supporting Factors of Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Development : A, 7, 85–109.
- Supranto. (1997). *Operasionalisasi Pelayanan Prima*. Jakarta: LAN.
- Syam, H., Negeri, U., Unm, M., Akib, H., Makassar, U. N., Patonangi, A. A., ... Makassar, U. N. (2018). Principal Entrepreneurship Competence Based On Creativity And Innovation In The Context Of Learning Organizations In Indonesia, *21*(3), 1–13.
- Utama, L., & Nadi, J. K. (2017). PADA WIRAUSAHA DI ITC CEMPAKA MAS, 80–88.
- Zainal, H., Baharuddin, A., & Farwita, S. (2019). Disiplin Kerja Karyawan Pada PT . Taspen (Persero) KCU Makassar Employee Work Discipline at PT . Taspen (Persero) KCU Makassar, *1*(2), 101–106.