

EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELAYANAN IZIN MENDIRIKAN BANGUNAN (IMB) DI KABUPATEN INDRAMAYU

Yeni Febiyanti¹, H. Moh Sutarjo, Drs., M.Si², Moh. Taufik Hidayat, Drs., M.Si³

^{1 2 3}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Swadaya Gunung Jati
Email: haryo.bharoto@ugj.ac.id

DOI : 10.33603/reformasi.v2i2.10937

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam pengelolaan sarana dan prasarana kantor, faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan dalam pengelolaan sarana dan prasarana kantor dan upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam pengelolaan sarana dan prasarana di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, observasi wawancara, dan dokumentasi. Teori penelitian ini menggunakan teori dari Spencer (Sudarmanto, 2009 : 53) yaitu komponen-komponen kompetensi meliputi *Motives* (dorongan), *Traits* (sifat), *self concept* (konsep diri), *Knowledge* (pengetahuan), dan *Skill* (kemampuan). Hasil penelitian ini bahwa kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam pengelolaan sarana dan prasarana kantor belum optimal, masih perlu adanya peningkatan pada dimensi *knowledge* dan *skill* karena masih adanya pegawai yang kurang mengetahui bidang pekerjaan serta kemampuan pegawai yang kurang terhadap penggunaan teknologi. Maka dengan dilakukannya peningkatan dalam perkerjaan, tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengelolaan Sarana dan Prasarana

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah di Indonesia adalah penyelenggara pemerintahan daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Pemerintah daerah menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah bahwa pengertian pemerintah daerah yakni:

"Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin dalam pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi suatu kewenangan daerah otonom."

Sedangkan, menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, yang

dimaksud dengan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam konteks kegiatan perkantoran, fasilitas serta infrastruktur kantor berperan sebagai elemen krusial yang memengaruhi seluruh aktivitas yang berlangsung di dalam lingkungan kantor. Pengelolaan sarana dan prasarana kantor memiliki peranan yang krusial dalam mendukung pelaksanaan aktivitas kerja pegawai. Pengelolaan sarana dan prasarana kantor merupakan suatu kegiatan operasional yang harus dilaksanakan dengan lancar, efisien, dan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan ketersediaan sarana tertentu yang mencakup: jumlah yang memadai, mutu yang dapat diandalkan, serta jenis yang sesuai dengan kebutuhan, dan tersedia pada waktu yang tepat.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah memegang peranan yang sangat signifikan. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian integral dari aparatur negara sangatlah signifikan, terutama dalam kapasitas mereka sebagai pelayan publik. PNS berkewajiban untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, yang harus didasarkan pada prinsip kesetiaan serta kepatuhan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Untuk melaksanakan tugas secara optimal, pembinaan pegawai perlu diarahkan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini bertujuan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan pada prinsip pengabdian, kejujuran, dan tanggung

jawab, serta memiliki kompetensi yang memadai.

Pembinaan dan penyempurnaan aparatur pemerintah mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta dedikasi dalam pengabdian. Hal ini bertujuan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang bebas dari praktik korupsi, memiliki wibawa, kreatif, dan mampu memberikan manfaat serta mencapai hasil yang efektif. Dalam konteks kegiatan instansi pemerintah, elemen manusia yang diidentifikasi sebagai pegawai memiliki peran yang sangat krusial. Selain melalui pembinaan, pengembangan aparatur pemerintah mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta komitmen dalam pengabdian. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berintegritas, inovatif, efektif, dan efisien, serta memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi yang tinggi sangat penting dalam mendukung organisasi dalam membangun budaya kinerja yang optimal.

Dinas Kelautan dan Perikanan memegang peranan yang krusial dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai yang optimal sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu, peningkatan kompetensi pegawai juga berkontribusi signifikan dalam membantu organisasi menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2014: 271), kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam konteks pekerjaan tersebut.

Spencer dan Spencer (1993: 9)

dalam Wibowo (2014: 272) berpendapat bahwa kompetensi merupakan dasar karakteristik individu yang mencerminkan pola perilaku dan pola pikir. Kompetensi ini memainkan peranan penting dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi serta menunjukkan konsistensi dalam aktivitas tersebut dalam jangka waktu yang cukup lama.

Dengan demikian, diharapkan para pegawai mampu memperoleh kompetensi yang mencerminkan keterampilan serta pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam pengelolaan sarana dan prasarana kantor. Penguasaan kompetensi pegawai yang memadai berkontribusi secara signifikan terhadap kelancaran, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon, ditemukan adanya kompetensi pegawai yang belum optimal di Dinas Kelautan dan Perikanan dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Dinas. Hal tersebut terlihat dari beberapa indikasi, diantaranya:

1. Belum maksimalnya penggunaan sarana dan prasarana, seperti adanya komputer atau laptop tetapi hanya beberapa pegawai yang dapat mengoperasikan.
2. Adanya barang (meja, kursi, dll) yang tidak terdata sehingga kuantitas barang tidak sesuai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor"

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengeta-

huan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Lyle Spencer & Spencer (1993:9) (dalam Sudarmanto, 2018: 46), kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Menurut Spencer (1993) (dalam Sudarmanto, 2018: 46), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut :

1. *Motives* (Dorongan)
2. *Traits* (Sifat)
3. *Self concept* (Konsep diri)
4. *Knowledge* (Pengetahuan)
5. *Skill* (Kemampuan)

Adapun penjelasan dari poin-poin diatas adalah sebagai berikut:

1. *Motives* (Dorongan) adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuann tertentu dan menjau dari yang lain.
2. *Traits* (Sifat) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-repons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept* (Konsep diri) adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill* (Kemampuan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas menta tertentu.

Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifat-

nya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak, motif sidanya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologis; kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Mengemukakan bahwa Wibowo (2014: 271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat disepakati.

Komponen-Komponen Kompetensi

Menurut Spencer (1993) (dalam Sudarmanto, 2018: 53), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut.

1. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan

menjauh dari yang lain.

2. *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan repons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self-concept* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM.

Jenis Kompetensi

Spencer and Spencer (1993:15) (dalam Tjutuju Yunarsih, 2013:24) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan, kompetensi terbagi dua kategori yaitu:

1. *Threshold Competencies*, merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (Meliputi pengetahuan (*knowledge*) atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca).
2. *Differentiating Competencies*, merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Tingkat Kompetensi

Setiap kompetensi dapat dijumpai

pada individu dalam berbagai tingkat perkembangan. Kompetensi mencakup karakteristik manusia yang mendalam, termasuk motif, sifat, dan sikap. Selain itu, kompetensi juga melibatkan karakteristik yang lebih mudah diamati, seperti keterampilan dan pengetahuan.

Tingkat kompetensi, sebagaimana diungkapkan oleh Spencer dan Spencer (1993: 11), dapat dianalogikan dengan bentuk gunung es. dalam analogi ini, terdapat elemen-elemen yang terlihat di permukaan, namun juga terdapat aspek-aspek yang tidak tampak secara langsung.

Pengelolaan Sarana dan Prasarana ***Pengertian Sarana dan Prasarana***

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Menurut Donald J. Bowersox, (2006:13) (dalam Doni dan Agus, 2013:223) sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanann, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya.

Prasarana menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Keberadaan sarana dan prasarana perkantoran menjadi penting sebagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan kantor, terutama bagi pekerjaan administrasi kantor.

Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Siagian (1992: 249) berpendapat bahwa pengelolaan sarana dan prasarana kantor merupakan suatu kegiatan operasional yang harus dilaksanakan secara terencana, efisien, dan efektif. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sarana tertentu yang harus tersedia dalam jumlah yang tepat, memiliki mutu yang dapat diandalkan, sesuai dengan jenis kebutuhan, serta tersedia pada waktu

yang tepat.

Pandangan berbeda juga diungkapkan oleh Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2013: 224), yang menyatakan bahwa "pengelolaan sarana dan prasarana kantor mencakup:

1. Perencanaan
2. Proses Pengadaan
3. Penyimpanan Data
4. Distribusi
5. Penggunaan
6. Penghapusan

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana kantor mencakup sejumlah aspek, yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan, pencatatan/inventarisasi, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan, serta penghapusan. Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana kantor adalah untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan perbekalan kantor, baik yang bersifat administratif maupun teknis operasional, dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut *Bogdan dan Taylor* (1975 : 5) (dalam *Moleong*, 2013 : 4) mendefinisikan metodologi kaulitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk mendeskripsikann mengenai Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor. Selain berpedoman pada teori-teori yang sudah ada, penulis juga melakukan wawancara untuk mengetahui relevansi antara teori dengan kenyataan yang ada.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon. Alasan penulis memilih tempat ini adalah karena :

1. Adanya masalah yang harus diteliti
2. Adanya data yang harus di buktikan dan
3. Lokasi penelitian mudah dijangkau.

Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon terletak di komplek Pemda yang berada di Jalan Sunan Mulia Nomor 2, kode pos 45611, Sumber Cirebon, Telpn (0231) 321783.

Penulis akan melakukan penelitian selama 5 bulan, dimulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan bulan Juli 2019.

Sampel pada penelitian kualitatif disebut informan atau subjek riset, yaitu orang-orang yang dipilih untuk diwawancarai atau diobservasi sesuai tujuan riset. Disebut subjek riset, karena informan dianggap aktif berkontribusi realitas, bukan hanya sekedar objek yang hanya diwawancarai.

Subjek penelitian dari sasaran penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik purposif sesuai kebutuhan, karena tidak adanya kerangka sampling dari seluruh unsur yang terdapat dalam populasi tersebut. Selain itu karena yang digali dalam penelitian ini adalah kedalaman informasi, bukan kuantitas informan.

Pemilihan informan dalam penelitian ini disesuaikan dengan keterkaitannya pada tujuan penelitian. Sesuai dengan fokus penelitian, informan yang dipilih adalah informan kunci dan informan pendukung.

1. Informan kunci yaitu Sekertaris Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon.
2. Informan pendukung yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Bendahara Pemegang Barang

REFORMASI Vol 8 No 2 April 2024

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon.

Teknik, cara metode yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan laporan penelitian disesuaikan dengan jenis penelitian kualitatif.

Ada dua data macam data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumbernya, sementara data sekunder adalah data yang diambil dari hasil mengumpulkan orang lain. Sumber data primer yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan informan. Selanjutnya data sekunder diperoleh dari sumber lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan referensi yang tersedia di perpustakaan atau internet.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan jika ingin diketahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden. Data yang dihasilkan adalah data kualitatif.
3. Observasi, adalah mencari data dan memperoleh keterangan melalui pengamatan langsung serta mencatat aspek-aspek yang tampak di okasi atau objek penelitian. Observasi dilakukan peneliti yang observasi nonpartisipatif, yaitu peneliti hanya melakukan pengamatan tetapi tidak terlibat dalam aktivitas/kegiatan di lokasi penelitian. Disini peneliti hanya bertindak sebagai orang luar yang mengamati.
4. Dokumentasi, yaitu penelusuran

untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berupa foto, tulisan, gambar, karya, dan sebagainya.

Data akan dianalisis dengan menggunakan teknik model *Miles dan Huberman*, yaitu teknik yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung sampai pengumpulan data selesai dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data model *Miles dan Huberman* (dalam Sugiyono, 2017 : 133) diantaranya :

- a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)
- b. *Data Reduction* (Reduksi Data)
- c. *Data Display* (Peyajian Data)
- d. *Conclusion Drawing* (*Verivication*)

Adapun penjelasan dari point-point diatas adalah sebagai berikut :

- a. *Data Collection* (Pengumpulan Data) yaitu mencari dan mengumpulkan data. Dalam penelitian pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (*triangulasi*). Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak dan bentuk data yang ada di lapangan kemudian data-data tersebut dicatat.
- b. *Data Reduction* (Reduksi Data), yaitu data yang diperoleh dari lapangan jumlah cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

- c. *Data Display* (Sajian Data), yaitu penyajian data dalam bentuk uraian singkat dengan teks bersifat naratif untuk memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi.

Conclusion Drawing (*Verivication*), yaitu data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, diobservasi kemudian penelitian mencari makna hasil penelitian. Peneliti berusaha mencari pola, hubungan serta hal-hal sering timbul. Dari hasil penelitian atau data yang diperoleh peneliti membuat kesimpulan-kesimpulan untuk kemudian verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor

Berdasarkan teori yang penulis gunakan untuk wawancara yaitu teori Komponen-Komponen Kompetensi Menurut Spencer (1993) (dalam Sudarman-to, 2018 : 53) yaitu sebagai berikut :

1. *Motives*

Dari hasil wawancara penulis pada dimensi *Motives* dapat disimpulkan bahwa berdasarkan parameter menggerakkan pegawai dan mengarahkan pegawai sudah cukup baik karena atasan sudah berkoordinasi dengan pegawai dengan baik serta pada parameter menyeleksi perilaku pegawai sudah adanya penyeleksian perilaku pegawai. Namun pada parameter menyeleksi perilaku pegawai masih mempunyai kekurangan yaitu regenerasi pegawai lama dan terdapatnya kekurangan pegawai yang memang *basic* pada pekerjaan tersebut sehingga mau tidak mau mereka harus melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

2. *Traits*

Dari hasil wawancara penulis pada dimensi *Traits* tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan parameter merespon informasi dan adaptasi pada berbagai situasi dalam bekerja sudah cukup baik karena pegawai dapat merespon informasi yang diberikan oleh atasan dengan baik dan juga dapat beradaptasi dengan baik. Namun masih memiliki kekurangan yaitu keterlambatan menerima informasi mengenai barang atau sarana yang rusak sehingga tidak terdatanya barang serta kesulitan beradaptasi karena pegawai ditempatkan bukan pada basic sebenarnya tetapi sering dengan berjalannya waktu pegawai dapat menyesuaikan diri.

3. *Self concept*

Dari hasil wawancara penulis pada dimensi *Self Concept* tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan parameter sikap diri pegawai sudah cukup baik dan bertanggung jawab apa yang dikejrakan. Namun pada parameter semangat dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu adanya motivasi yang terus menerus agar semangat kerja tetap stabil dan konsisten serta dapat menghadapi masalah pekerjaan yang rumit.

4. *Knowledge*

Dari hasil wawancara penulis pada dimensi *Knowledge* tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan parameter memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan pegawai masih kurang mengetahui dan masih perlu belajar dan bertanya untuk dapat mengetahui dan paham akan bidang pekerjaannya tersebut. Pada parameter bertidak profesional dalam mengerjakan pekerjaan sudah profesional tetapi masih perlu diawasi dan dikontrol oleh atasan agar pegawai dapat membedakan mana pekerjaan dan mana urusan pribadi.

5. *Skills*

Dari hasil wawancara penulis pada dimensi *Skill* tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan parameter kemampuan untuk melaksanakan tugas, pegawai sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tetapi masih perlu diawasi, diamati dan diingatkan oleh atasan. Pada parameter kemampuan menggunakan teknologi, sebagian pegawai sudah dapat menggunakan teknologi tetapi sebagian pegawai belum mampu menggunakan teknologi seperti komputer dikarenakan pegawai tersebut bukan *basicnya* ahli komputer juga dikarenakan oleh pegawai yang sudah berusia dan juga dikarenakan pegawai yang malas untuk belajar menggunakan komputer.

Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon

Dari hasil wawancara tersebut penulis menganalisis bahwa pada pengelolaan sarana dan prasarana kantor masih ditemui ada kekurangan yaitu adanya keterlambatan informasi dikarenakan keterbatasan pegawai dan kekurangan lainnya yaitu pada pengelolaan sarana dan prasarana yaitu ada sebagian pegawai yang tidak paham ataupun tidak menguasai komputer.

Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarna Kantor

Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan, maka penulis dapat menyimpulkan Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan sarana dan prasarana adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa adanya keterbatasan pegawai sehingga untuk regenerasi sumber daya manusia yang ada sangat terbatas karena jumlah PNS lebih sedikit daripada honorer ataupun pegawai kontrak

2. Penempatan Pegawai Tidak Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikannya

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa penempatan pegawai tidak sesuai basicnya atau latar belakang pendidikannya sehingga memerlukan penyesuaian diri pegawai terhadap pekerjaannya dikarenakan pegawai yang mengelola sarana dan prasarana menuntut harus seorang PNS maka mau tidak mau pegawai yang ditunjuk untuk mengurus sarana dan prasarana harus mau melakukannya dengan baik.

3. Kurangnya Paham dan Kurang Menguasai Terhadap Teknologi Terutama pada Penggunaan Komputer

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa pegawai kurang paham dan kurang menguasai terhadap penggunaan teknologi terutama komputer yang disebabkan oleh pegawai yang sudah berumur sehingga untuk menyerap ilmu atau memahami penggunaan komputer kurang dan juga rasa keinginan dari dalam diri pegawai untuk belajar teknologi.

Upaya yang Dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon Untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor

Upaya yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang Ada

Untuk mengatasi hambatan yang ada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon yaitu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin dan semaksimal mungkin dikarenakan dari pemerintah juga untuk mengangkat pegawai honorer atau pegawai kontrak proses pengangkatannya lama dan jarang dilakukan.

2. Mengarahkan Pegawai

Untuk mengatasi hambatan yang ada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon memberikan arahan kepada pegawai yang tidak paham dan karena bukan basicnya, hal tersebut dilakukan agar pegawai yang tadinya tidak mengerti menjadi mengerti akan pekerjaannya.

3. Mengikuti Bimbingan Teknis atau Pelatihan

Untuk mengatasi hambatan yang ada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon mengikut sertakan pegawai yang kurang paham akan komputer diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan dan didampingi oleh pegawai honorer ataupun pegawai kontrak untuk membantunya. Hal tersebut dilakukan agar pegawai terbuka wawasannya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai dapat dilihat dari dimensi komponen kompetensi yang terdiri dari *motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skil*. Dari

- beberapa dimensi komponen kompetensi tersebut yang masih perlu adanya peningkatan yaitu pada dimensi *Knowledge* dan *Skill* karena masih adanya pegawai yang kurang mengetahui bidang pekerjaannya serta kemampuan pegawai yang kurang terhadap penggunaan teknologi.
2. Pengelolaan sarana dan prasarana kantor masih ditemui ada kekurangan yaitu adanya keterlambatan informasi dikarenakan keterbatasan pegawai dan kekurangan lainnya yaitu pada pengelolaan sarana dan prasarana yaitu ada sebagian pegawai yang tidak paham ataupun tidak menguasai komputer.
 3. Adapun faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan sarana dan prasarana adalah sebagai berikut :
 - a. Adanya keterbatasan pegawai sehingga untuk regenerasi sumber daya manusia yang ada sangat terbatas.
 - b. Penempatan Pegawai Tidak Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikannya dikarenakan pegawai yang mengelola sarana dan prasarana menuntut harus seorang PNS maka mau tidak mau pegawai yang ditunjuk untuk mengurus sarana dan prasarana harus mau melakukannya dengan baik.
 - c. Kurang paham dan kurang menguasai terhadap penggunaan teknologi terutama komputer yang disebabkan oleh pegawai yang sudah berumur.
 - d. Upaya yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Cirebon dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kompetensi

adalah sebagai berikut :

- i. Memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.
- ii. Memberikan arahan kepada pegawai yang tidak paham dan karena bukan basicnya, hal tersebut dilakukan agar pegawai yang tadinya tidak mengerti menjadi mengerti akan pekerjaannya.
- iii. Mengikut sertakan pegawai yang kurang paham akan komputer diikuti sertakan dalam pelatihan-pelatihan dan didampingi oleh pegawai honorer ataupun pegawai kontrak untuk membantunya.

SARAN

Berdasarkan beberapa uraian pada kesimpulan diatas, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran, sebagai berikut :

1. Dinas berupaya untuk lebih meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia dan memberi apresiasi kepada pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.
2. Agar semangat kerja pegawai meningkat selain dengan mengarahkan juga harus memberikan motivasi berkelanjutan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu.
3. Selain diikutsertakannya pegawai dalam pelatihan, atasan juga lebih memerhatikan pegawai agar pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya.

Dinas memberikan pelatihan secara rutin kepada seluruh pegawai yang kurang mampu atau kurang menguasai teknologi sampai pegawai benar-benar paham akan perkembangan teknologi zaman sekarang dan tidak selalu

mengandalkan pelatihan yang diberikan oleh pemerintah saja.

DAFTAR PUSTAKA

Darma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yunarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

[http://www.artikelsiana.com/2017/10/pe-
ngertian-pemerintah-daerah-
asas.html](http://www.artikelsiana.com/2017/10/pe-
ngertian-pemerintah-daerah-
<u>asas.html</u>) diakses 23 febrauri 2019,
pukul 20.17

[https://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintah-
daerah_di_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintah-
daerah_di_Indonesia) diakses 23
februari 2019 pukul 20.19

[http://whenheartcanspeak.blogspot.com/
2010/12/peranan-pegawai-negeri-
sipil.html](http://whenheartcanspeak.blogspot.com/
2010/12/peranan-pegawai-negeri-
sipil.html) diakses 23 februari 2019
pukul 20.49

[http://www.wibowopajak.com/2012/02/p-
engertian-pegawai.html](http://www.wibowopajak.com/2012/02/p-
engertian-pegawai.html) diakses 26
februari 2019 pukul 16.05

[http://nadyasyfap1.blogspot.com/2017/06/
/pengelolaan-dan-pemeliharaan-
sarana-dan.html?m=1](http://nadyasyfap1.blogspot.com/2017/06/
/pengelolaan-dan-pemeliharaan-
sarana-dan.html?m=1) diakses pada
tanggal 2 Maret 2019 pukul 10.45

Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008
tentang Pembentukan Organisasi
Dinas Daerah Kabupaten Cirebon

Peraturan Bupati Kabbupaten Cirebon
Nomor 59 Tahun 2008 Tentang
Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata
Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan
Kabupaten Cirebon

Sumber lainnya:

Jurnal Sains Sosial dan Humaniora
REFORMASI Vol 8 No 2 April 2024