E-ISSN: 3025-0994
Halaman 6719-6727
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Kompetensi Pegawai Di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya

Nur'aini Maratusholihat[1], Dian Herlina[2,] Ari Ramdani[3]

[1,2,3] Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail: nurainimaratusholihah@gmail.com, herlinadianfx@gmail.com, dosenmuda1983@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, seperti kurangnya responsivitas sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas serta keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan komputer yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan kesalahan dalam pengolahan data administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer yang terdiri atas lima komponen, yaitu motives, traits, self concept, knowledge, dan skill. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya secara umum telah memenuhi standar yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala, terutama pada aspek keterampilan teknis dalam penggunaan teknologi informasi dan pengoperasian komputer yang belum merata di kalangan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

Abstract

This study aims to analyze and describe employee competence at the Purbaratu District Office, Tasikmalaya City. Employee competence is an important factor in supporting the success of public service delivery. Based on preliminary observations, several problems related to

employee competence were identified, including the lack of responsiveness of some employees in carrying out their duties and limited ability to operate computers, which resulted in delays in completing work and errors in administrative data processing. These conditions indicate a gap between the competencies possessed by employees and the demands of their work. This study employs Spencer's competency theory, which consists of five components: motives, traits, self-concept, knowledge, and skills. The research method used is a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Informants were selected using purposive sampling, while data validity was tested through source triangulation. The results indicate that employee competence at the Purbaratu District Office generally meets the standards required for carrying out duties and providing public services. However, several obstacles remain, particularly in technical skills related to information technology and computer operation, which are not yet evenly distributed among employees. Therefore, continuous education and training programs are needed to improve employee competence and enhance overall work performance.

Keywords : *Employee Competence, Employee Performance, Public Service*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, sarana, dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi sehingga keberadaannya menjadi aset yang sangat berharga. Dalam sektor pemerintahan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut aparatur pemerintah untuk memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hak-haknya sebagai penerima layanan. Kondisi tersebut mengharuskan setiap instansi pemerintah untuk memiliki pegawai yang profesional, kompeten, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kompetensi. Kompetensi menggambarkan karakteristik yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, mengambil

keputusan secara tepat, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kompetensi pegawai dapat menghambat pelaksanaan tugas organisasi, menurunkan produktivitas kerja, serta berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang kompeten dituntut memiliki kemampuan untuk memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, memiliki integritas, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu faktor utama dalam mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Pentingnya kompetensi pegawai juga ditegaskan dalam berbagai kebijakan dan regulasi kepegawaian yang menempatkan kompetensi sebagai salah satu dasar dalam pengelolaan aparatur sipil negara. Kompetensi menjadi indikator penting dalam pengembangan karier, penempatan pegawai, peningkatan kinerja, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi pegawainya melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, serta kegiatan pengembangan kapasitas lainnya.

Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Kecamatan merupakan ujung tombak pelayanan pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Berbagai layanan administrasi seperti pelayanan kependudukan, perizinan tertentu, surat-menyurat, serta pelayanan pemerintahan lainnya dilaksanakan di tingkat kecamatan. Oleh karena itu, kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai yang dimiliki. Pegawai kecamatan dituntut memiliki kemampuan teknis, kemampuan administratif, kemampuan komunikasi, serta kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai masih rendah, maka pelayanan yang diberikan berpotensi mengalami hambatan, seperti keterlambatan penyelesaian administrasi, kesalahan dalam pengolahan data, maupun kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara optimal. Namun berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu.

Permasalahan pertama yaitu masih terdapat pegawai yang kurang responsif dan kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang cepat dalam menanggapi kebutuhan pelayanan masyarakat dan kurang cermat

dalam menyelesaikan pekerjaan administratif. Kurangnya responsivitas dan ketelitian tersebut berpotensi menimbulkan kesalahan dalam penyelesaian administrasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik.

Permasalahan kedua yaitu masih terdapat pegawai yang belum memiliki kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan komputer dan memanfaatkan teknologi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi perkantoran, terutama dalam pengolahan data dan penggunaan lembar kerja elektronik. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan serta menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Padahal, perkembangan sistem administrasi pemerintahan saat ini menuntut pemanfaatan teknologi informasi yang semakin intensif sehingga kemampuan penggunaan teknologi menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Upaya peningkatan kompetensi menjadi penting untuk dilakukan agar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Penelitian ini menggunakan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri atas lima komponen, yaitu motives, traits, self concept, knowledge, dan skill. Motives berkaitan dengan dorongan yang memengaruhi seseorang dalam bertindak, traits berkaitan dengan karakteristik pribadi yang dimiliki individu, self concept berkaitan dengan nilai dan konsep diri, knowledge berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki, sedangkan skill berkaitan dengan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Kelima komponen tersebut digunakan sebagai landasan untuk menganalisis kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya berdasarkan lima komponen kompetensi menurut Spencer. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kompetensi pegawai serta menjadi bahan masukan bagi Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Fokus penelitian mengacu pada teori kompetensi Spencer yang meliputi motives, traits, self concept, knowledge, dan skill.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu Camat, Sekretaris Kecamatan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta beberapa pegawai yang dianggap mengetahui permasalahan

kompetensi pegawai. Data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, peraturan, serta arsip yang berkaitan dengan kompetensi pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai kompetensi pegawai berdasarkan pengalaman dan pandangan informan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan dan dokumen yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan kepada informan yang dianggap memahami kondisi kompetensi pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu. Analisis penelitian menggunakan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer yang terdiri atas motives, traits, self concept, knowledge, dan skill. Kelima komponen tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah.Hasil penelitian mengenai kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan kepada informan yang dianggap memahami kondisi kompetensi pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu. Analisis penelitian menggunakan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer yang terdiri atas motives, traits, self concept, knowledge, dan skill. Kelima komponen tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah.pembahasan adalah : Menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada. Untuk memperjelas hasil penelitian, dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel Rekapitulasi Hasil Kompetensi Pegawai Berdasarkan Teori Spencer

Komponen Kompetensi	Kondisi
Motives	Baik
Traits	Cukup Baik
Self Concept	Baik
Knowledge	Cukup Baik
Skill	Kurang Optimal
Kesimpulan	**Cukup Baik**

Sumber : Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil penelitian kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu secara umum berada pada kategori cukup baik. Pegawai telah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Selain itu, pegawai juga telah berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam aspek keterampilan teknis yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi.

Komponen pertama yang dianalisis adalah motives atau motif. Motif merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang memengaruhi perilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Pegawai menyadari bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga terdapat keinginan untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Motivasi kerja pegawai juga terlihat dari kesediaan mereka untuk melaksanakan berbagai tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, pegawai menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun demikian, masih ditemukan beberapa pegawai yang cenderung menunggu instruksi dari atasan sebelum melaksanakan pekerjaan tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian pegawai masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong inisiatif kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan teori Spencer, motif merupakan karakteristik yang mendasari tindakan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motif yang dimiliki pegawai pada umumnya telah mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Adanya keinginan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukkan bahwa pegawai memiliki orientasi terhadap pencapaian hasil kerja. Namun, masih perlunya peningkatan inisiatif kerja menunjukkan bahwa motivasi belum sepenuhnya berkembang secara optimal pada seluruh pegawai.

Komponen kedua adalah traits atau karakteristik pribadi. Traits berkaitan dengan sifat atau karakter yang dimiliki seseorang yang memengaruhi perilakunya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang relatif baik serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kantor.

Selain disiplin, pegawai juga menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sikap kerja sama antarpegawai juga cukup baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang memerlukan koordinasi antarbagian.

Meskipun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam beberapa kondisi, pegawai belum memberikan tanggapan yang cepat terhadap kebutuhan masyarakat sehingga dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Kurangnya responsivitas tersebut

menunjukkan bahwa masih terdapat karakteristik kerja yang perlu diperbaiki guna mendukung efektivitas pelayanan publik.

Menurut Spencer, traits merupakan karakteristik yang relatif stabil dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian, peningkatan sikap responsif perlu dilakukan agar pegawai mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat dan tepat kepada masyarakat.

Komponen ketiga adalah self concept atau konsep diri. Self concept berkaitan dengan nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memahami perannya sebagai aparatur pemerintah yang bertugas melayani masyarakat. Pemahaman tersebut tercermin dalam sikap pegawai yang berusaha menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pegawai juga menunjukkan kesadaran mengenai pentingnya menjaga etika kerja dan citra organisasi. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai berupaya menjaga kesopanan, keramahan, dan profesionalisme. Selain itu, pegawai menyadari bahwa keberhasilan organisasi merupakan tanggung jawab bersama sehingga diperlukan komitmen untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek self concept telah berkembang cukup baik pada sebagian besar pegawai. Pegawai memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya dan memahami pentingnya peran mereka dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori Spencer yang menyatakan bahwa konsep diri dapat memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang dalam organisasi.

Komponen keempat adalah knowledge atau pengetahuan. Pengetahuan merupakan informasi, pemahaman, dan wawasan yang dimiliki seseorang terkait dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai telah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pengetahuan tersebut diperoleh melalui pendidikan formal, pengalaman kerja, maupun kegiatan pengembangan kompetensi yang pernah diikuti.

Pengetahuan yang dimiliki pegawai membantu mereka dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan administratif dan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai memahami prosedur pelayanan yang berlaku sehingga mampu memberikan informasi yang dibutuhkan masyarakat. Selain itu, pegawai juga memahami berbagai peraturan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas di lingkungan kecamatan.

Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki keterbatasan pengetahuan terkait pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan sistem administrasi yang semakin berbasis digital menuntut pegawai untuk memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai penggunaan teknologi dalam pekerjaan. Keterbatasan tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas apabila tidak segera ditingkatkan.

Dalam perspektif teori Spencer, knowledge merupakan salah satu komponen kompetensi yang sangat penting karena menjadi dasar dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek pengetahuan pegawai telah berada pada

kondisi yang cukup baik, tetapi tetap memerlukan peningkatan terutama yang berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi dan sistem administrasi modern.

Komponen terakhir adalah skill atau keterampilan. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan administratif secara umum sudah cukup baik. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin yang menjadi tanggung jawabnya.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek keterampilan merupakan komponen kompetensi yang masih menghadapi kendala paling besar dibandingkan komponen lainnya. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer, terutama dalam penggunaan aplikasi pengolah angka dan pengolahan data administrasi. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penginputan data.

Kurangnya keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sebagian pegawai. Pada era digitalisasi pelayanan publik, keterampilan teknologi informasi menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi aparatur pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan menjadi langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan teori Spencer, skill merupakan kemampuan yang dapat diamati secara langsung melalui pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan pegawai masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung pelaksanaan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien. Peningkatan keterampilan teknologi informasi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, akurat, dan profesional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya telah berada pada kondisi yang cukup baik dilihat dari aspek motives, traits, self concept, knowledge, dan skill. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kelemahan terutama pada aspek keterampilan teknis dan pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar kompetensi pegawai dapat semakin meningkat dan mampu mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya secara umum telah memenuhi standar kompetensi yang mencakup motives, traits, self concept, knowledge, dan skill. Namun, masih ditemukan kendala pada aspek keterampilan, khususnya dalam penggunaan teknologi informasi dan pengoperasian komputer yang berdampak pada ketelitian serta kecepatan penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan bimbingan teknis secara

berkelanjutan, terutama dalam bidang teknologi informasi guna mendukung kualitas pelayanan publik yang lebih efektif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar, Achmad, & Denok. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* (Wahyudi, Ed.). Bintang Visitama Publisher.

Hildawati, Dkk. (2024). *Sistem Administrasi Negara : Teori Dan Praktik: Cetakan Pertama* (Yogyakarta).

Majid. (2017). *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (A'yun Qurrota & Hafizah Andi, Eds.; Cetakan Pertama). Aksara Timur.

Mulia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Eureka Media Aksara.

Novirsari, Hou, & Tambunan. (2025). *Dasar Dasar Ilmu Menejemen*. Wawasan Ilmu.

Pasolong. (2020). *Metode Penelitian Administrasi Publik* (Cetakan Keempat). Alfabeta, Cv.

Putri, & Alfiani. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan Pertama). Universitas Muhamadiyah Malang.

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (Ed.); 1st Ed.). Zifatama Publisher.

Rizky, Hildawati, & Judijanto. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Penerapannya Dalam Organisasi*. *Cetakan Pertama*.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Spencer, & Spencer. (1993). *Competence At Work, Models For Superior Performance*. Simultaneooisly In Canada.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Herdiyanti. (2017). *Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru*. *04*.

Isalmiadi. (2015). *Analisis Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas Perindustrin, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Kerinci*.

Sulistiawan, Rahman, & Astuti. (2023). Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang . *Departemen Administrasi Publik*.