



Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Poso

Abdul Malik Saleh ^{a,1}, Nelce Pangai ^{b,2}

^{a, b} Program Studi Administrasi Publik, FISIP Universitas Sintuwu Maroso, Poso, Sulawesi Tengah, 94619

¹ amasjhiposo@gmail.com@gmail.com*

*korespondensi penulis

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 03-03-2020

Disetujui: 21-03-2020

Kata Kunci:

Kompetensi Aparatur, Kinerja Organisasi

ABSTRAK

Abstrak: Tujuan Penelitian adalah Untuk mengetahui kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso serta Untuk mengatahui faktor-faktor berpengaruh terhadap kompetensi aparatur dalam peningkatan kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso. Manfaat Penelitian ini Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi pemerintah Kabupaten Poso dalam merumuskan kebijakan dan strategi mengenai kompetensi aparatur untuk mengupayakan peningkatan kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso khususnya dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan yang lebih mendalam tentang konsep kompetensi aparatur dan kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso Untuk dapat dijadikan media informasi bagi yang membutuhkannya.

Abstract: This research aims to determine the apparatus' competence in improving organizational performance at Poso Regency's Regional Development Planning Agency (Bappeda) and to discover the factors that influence the apparatus' competence in improving organizational performance at Poso Regency's Regional Development Planning Agency (Bappeda). This research is expected to be used as a reference by the Poso Regency government in formulating policies and strategies regarding the apparatus' competence in order to improve organizational performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Poso Regency, especially in the future. At the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Poso Regency, there is additional in-depth comparative material on the concept of apparatus competence and organizational performance. To serve as a source of knowledge for people who require it



PENDAHULUAN

Era otonomi daerah yang tengah berlangsung di Indonesia, sangat perlu diimbangi dengan peningkatan kinerja yang lebih baik oleh segenap aparatur pemerintah. Hal ini mengingat bahwa, di Era Otonomi Daerah, akan terjadi fenomena berkembangnya berbagai macam tuntutan dari seluruh lapisan masyarakat agar segenap aparatur pemerintah, baik dari segi kelembagaan, kinerja maupun pelayanan kepada masyarakat dapat melakukan berbagai perubahan menuju kearah perbaikan seiring dengan usaha peningkatan melalui peningkatan sumber daya aparatur, penggunaan dan pemanfaatan teknologi semakin diperlukan sebagai informasi penting terhadap hasil dan kinerja pemerintah.

Penilaian kinerja pegawai merupakan instrument organisasi untuk mengukur prestasi individu setiap pegawai tentang seberapa besar individu atau pegawai itu menunjukkan produktivitasnya sebagai kontribusi terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi modern, penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting dilakukan dalam arti disamping mengetahui kemajuan tentang

hasil yang dicapai pegawai secara berkeseluruhan juga sangat bermanfaat bagi suatu organisasi terutama dalam pemberian penghargaan (*reward*) sebagai upaya untuk mengenali, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemajuan kerja pegawai negeri sipil dilakukan melalui penilaian pelaksanaan pekerjaan oleh pimpinanya. Selain itu bisa kita lihat pada dasar hukumnya yaitu pada Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, karena sudah selayaknya setiap pegawai memahami isi dari pada Undang-Undang tersebut sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Sofo (1999 : 123) mengemukakan bahwa : "Kompetensi adalah mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan".Sedangkan menurut Mc Achan (2010 : 203) mengemukakan bahwa : "Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya,sehingga ia dapat melakukan perilaku – perilaku kognitif".

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus - menerus, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap-sikap dasar dalam melakukan sesuatu. Kebiasaan berpikir dan bertindak itu didasari oleh budi pekerti luhur baik dalam kehidupan pribadi, sosial, kemasyarakatan, beragama dan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia, kata kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, dan kemampuan kerja. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan secara sederhana bahwa "kinerja" dapat pula berarti atau sama dengan "prestasi kerja".

Menurut S.P Hasibun (1996 : 75), prestasi kerja adalah "suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan"

Menganalisis atau mengadakan penyelidikan terhadap kinerja pegawai juga merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus dihindarkan adanya suka dan tidak suka dari yang meneliti agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan menganalisis ini penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada para pegawai/karyawan tentang kinerja mereka.

Hal ini yang dapat memberi andil bagi terciptanya kinerja yang baik adalah menyangkut kondisi lingkungan kerja. Para pegawai merupakan pihak yang secara langsung ada tidaknya dukungan dari faktor lingkungan kerja ini. Kehidupan organisasi - organisasi senantiasa berada pada kondisi yang stabil dan kemungkinan besar organisasi tersebut dapat mencapai kemajuan yang baik jika faktor kinerja pegawai mendapatkan perhatian yang berarti dari semua pihak. Persoalan kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting, apalagi dalam kondisi saat ini faktor sumber daya manusia sangat dituntut dalam meningkatkan kinerja

organisasi-organisasi pemerintah dilingkungan pemerintah daerah. Undang- Undang Nomor 12 tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah akan memberikan kontribusi akan tuntutan pemenuhan kebutuhan warga Negara yang semakin meningkat dan kompleks serta keterbatasan sumberdaya mewarnai perkembangan kehidupan manusia dan untuk mendorong melakukan kerja sama baik secara individual maupun organisasional. Maka perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan hubungan antar struktur pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut, faktor kompetensi aparatur adalah aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian kinerja bagi sebuah organisasi. Dalam hal ini, kompetensi yang dimiliki aparatur, akan sangat menentukan, apakah pencapaian kinerja bagi sebuah organisasi akan berhasil atau tidak. Untuk mewujudkan itu semua, sumber daya aparatur pemerintahan yang netral dari kekuatan-kekuatan politik, sangat diperlukan bagi tata pemerintahan yang baik dan berwibawa. Dengan kata lain, perlu diupayakan kebijakan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur tersebut bagi terciptanya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumberdaya manusia (SDM) Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman serta pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum demi terwujudnya pemerintahan yang baik/*good governance*.

Namun pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso menunjukkan bahwa, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi bersangkutan dalam berbagai hal dinilai belum menunjukkan pengaruh yang signifikan seperti kurangnya pengetahuan serta pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi dengan masih adanya ditemukan tugas-tugas pekerjaan pegawai yang tidak terorganisir dengan baik, adalah cermin kualitas kompetensi pegawai yang kurang baik dari organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso itu sendiri. selain itu staf pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso masih kekurangan tenaga yang mempunyai ketrampilan seperti operator komputer. Untuk sikap yang dimiliki pegawai didalam menjalankan roda organisasi bersangkutan, dinilai sudah optimal. Artinya, cara seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi yang dibebankan kepadanya sudah optimal.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, objek, situasi kondisi

atau suatu sistim pemikiran pada masa sekarang yang bertujuan (Nasir 2003:54). memberikan gambaran yang detail mengenai obyek yang diteliti yaitu kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso. Adapun lokasi penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso dan waktu penelitian direncanakan selama 3 (tiga) bulan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian). Yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Poso yang berjumlah 120 orang. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan Purposive Sampling yaitu Jumlah populasi sebagian dijadikan sampel yang akan diteliti dan dapat memberikan data akurat serta dipertanggungjawabkan dengan perincian sebagai berikut, yaitu Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang 4 Orang, Kepala Seksi 13 Orang, Staf 12 Orang dan Honorer 5 Orang dengan jumlah 36 Orang. Jenis data data terdiri dari primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif. Dengan menggunakan teknik ini, penelitian akan mendeskripsikan hasil penelitian secara apa adanya sesuai dengan fakta yang ada guna menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso

Setiap organisasi apapun termaksud organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso, kompetensi aparatur sangatlah signifikan dengan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya dukungan kompetensi aparatur, apa yang menjadi tujuan organisasi bersangkutan, tidak akan tercapai. Selanjutnya, kompetensi aparatur tanpa didukung dengan kemampuan yang memadai dari diri anggota organisasi bersangkutan, tugas dan pekerjaan organisasi secara menyeluruh, tidak akan terlaksana secara optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pada bagian ini akan dilakukan analisis dan pembahasan mengenai kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kabupaten poso guna menjawab permasalahan penelitian. Adapun analisis dan pembahasannya, dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan metode deskriptif kualitatif. Adapun indikator yang digunakan didalam memberikan gambaran terhadap kompetensi/kemampuan pegawai terhadap kinerja organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Adapun indikator dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) Yang dimaksud dengan pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui yang diperoleh dari persentuhan panca indera terhadap objek tertentu. Pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia bersikap dan bertindak. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atau suatu pola. Manakala informasi dan data sekedar kemampuan untuk

menginformasikan atau bahkan menimbulkan kebingungan, maka pengetahuan berkemampuan untuk mengarahkan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih kurangnya pengetahuan akan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Dari hasil wawancara dengan Responden berinisial NT mengatakan bahwa :

“ Kalau mau jujur, sesungguhnya tingkat pengetahuan dan pemahaman untuk staf terhadap tugas-tugas masing-masing masih kurang, sehingga banyak pekerjaan pegawai yang sering tertunda. ”

2. Pengetahuan Empiris Pengetahuan empiris adalah pengetahuan yang lebih menekankan pengamatan dan pengalaman inderawi dikenal sebagai pengetahuan empiris atau pengetahuan aposteriori, pengetahuan ini bisa didapatkan dengan melakukan pengamatan yang dilakukan secara empiris dan rasional. Pengetahuan empiris tersebut juga dapat berkembang menjadi pengetahuan deskriptif bila seseorang dapat melukiskan dan menggambarkan segala ciri, sifat dan gejala yang ada pada objek empiris tersebut. Pengetahuan empiris juga bisa didapatkan melalui pengalaman pribadi manusia yang terjadi berulang kali. Misalnya, seseorang yang sering dipilih untuk memimpin organisasi dengan sendirinya akan mendapatkan pengetahuan di organisasi tersebut.
3. Pengetahuan rasionalisme adalah pengetahuan yang diperoleh melalui akal budi. Rasionalisme lebih menekankan pengetahuan yang bersifat appriori, tidak menekankan pada pengalaman, misalnya pengetahuan tentang matematika. Dalam matematika, hasil $1+1=2$ bukan didapatkan melalui pengalaman atau pengamatan empiris. Melainkan melalui sebuah pemikiran logis akal budi. Dari hasil wawancara dengan salah satu Responden mengatakan bahwa :

“Untuk mencapai tujuan organisasi, sesungguhnya sangatlah tergantung pada pengetahuan pegawai itu sendiri, kalau dilihat, tingkat pengetahuan pegawai Bappeda, secara keseluruhan sudah baik namun masih ada beberapa staf masih perlu ditingkatkan lagi sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dengan optimal.”

Selanjutnya dipertegas dengan pernyataan Kepala Bappeda yang mengatakan bahwa :

“ Tugas organisasi yang diemban oleh pegawai selama ini, dalam pelaksanaannya memang sudah baik, namun pengetahuan dan kemampuan pegawai masih perlu ditingkatkan, Namun walaupun demikian, tugas pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai BAPPEDA selama ini, menurut saya sudah lumayan baik,”

Dari hasil wawancara seperti yang terlihat diatas, menyiratkan bahwa secara keseluruhan tingkat pemahaman dan kemampuan staf pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso secara menyeluruh. Dengan masih kurangnya kemampuan pegawai memahami kinerja organisasi tersebut sudah dapat di pastikan bahwa apa yang menjadi harapan dan tujuan organisasi tidak akan pernah tercapai dengan maksimal

4. Keterampilan (*Skill*) Keterampilan adalah kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu. sumber lain mengatakan keterampilan yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan akal,

fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai di Kantor BAPPEDA tanggal 13 Mei 2016 mengatakan bahwa :

“Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai kantor Bappeda sangat berpengaruh dalam kelancaran tugas-tugas untuk melayani masyarakat.

Hal sejalan dengan pendapat Sekretaris yang mengatakan bahwa :

“ Keterampilan yang dimiliki aparatur khususnya operator komputer sangat terbatas serta berpengaruh pada kelancaran tugas. Kalau pegawai tidak mempunyai keterampilan pasti pekerjaan tidak selesai pada waktunya.

”Berkaitan dengan keterampilan pegawai, keterampilan dikategorikan menjadi empat yaitu :

- 1) *Basic literacy skill*Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.
- 2) *Technical skill*Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara tepat dan mengoperasikan komputer. Menurut hasil wawancara dengan Kabid mengatakan bahwa :“ Memang masih ada staf Kantor Bappeda Kab.Poso yang belum optimal bisa mengoperasikan komputer sehingga apabila ada file yang dibutuhkan mereka tidak tahu cara menggunakan Komputer, sehingga menunggu pegawai yang lebih memahami dan pekerjaan banyak tertunda.”
- 3) *Interpersonal skill* Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
- 4) *Problem solving*Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pentingnya aparatur kelurahan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan aparatnya, dengan pelatihan dalam penggunaan peralatan komputer sehingga dalam melaksanakan pekerjaan bisa terlaksana dengan baik seperti yang diharapkan.
- 5) Sikap (*Attitude*)Sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu obyek, orang, dan pada suatu peristiwa. Sikap merupakan cerminan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, (ex: saya menyukai pekerjaan saya, yaitu menandakan bahwa saya sedang mengexpresikan sikap saya tentang pekerjaain itu). Suatu cara bereaksi pada suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi. Dalam kehidupan sehari hari sikap dapat di dinyatakan atau di ikuti oleh pendapat (opini). Sikap (*atitudes*)merupakan kesiap siagaan

mental, yang di organisasikan lewat mental, yang di organisasikan lewat pengalaman, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Definisi sikap ini memiliki pengaruh yaitu sebagai berikut :

Sikap menentukan kendenderungan seseorang terhadap segi tertentu dalam dunia ini.

- Sikap memberi dasar emosional bagi hubungan interpersonal seseorang dan pengapdiannya. Beberapa sikap bersifat tetap dan abadi.
- Sikap bisa dipandang sebagai disposisi untuk bereaksi dengan cara yang menyenangkan atau tidak terdapat obyek, konsep atau apa saja. Ciri-ciri sikap (Attitude) yaitu sebagai berikiu :
 - a. Sikap tidak dibawah orang sejak ia dilahirkan, tetapi dibentuk atau dipelajarinya sepanjang perkembangan orang itu dalam hubungan objeknya.
 - b. Sikap dapat berubah-rubah, karena itu sikap dapat dipelajari sehingga sikap-sikap dapat berubah pada seseorang bila terjadi keadaan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap pada orang itu.
 - c. Sikap tidak berdiri sendiri tetapi senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu objek.
 - d. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bappeda mengatakan bahwa :

“ Memang semua pegawai dikantor ini juga memilki sikap yang betul-betul serius dalam menjalankan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya”

Hal serupa diperkuat dengan Sekretaris yang mengatakan bahwa :

“ Memang betul, pegawai di kantor dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serius karena pegawai tersebut memiliki sikap yang benar-benar mau bekerja, sehingga kinerja organisasi berjalan lancar.”

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara tersebut bahwa Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap penting, karena sikap mempengaruhi proses pengambilan keputusan didalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso.

- a. Pengalaman adalah peristiwa yang benar-benar pernah dialami baik yang sudah lama atau baru saja terjadi pengungkapan pengalaman berarti mengemukakan atau memaparkan suatu peristiwa atau pengalaman yang pernah dialami berdasarkan urutan waktu terjadinya peristiwa. Mengungkapkan pengalaman bisa dilakukan secara tertulis maupun lisan, pengalaman bisa berupa yang terpenting dari pengalaman hikmah atau pembelajaran yang bisa diambil. diantaranya, pengalaman dalam berorganisasi, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan

organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis. Hal tersebut dipertegas dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Bappeda. Yang menyatakan bahwa :

“ Menurut saya setiap orang pasti mempunyai pengalaman, baik pengalaman dalam berorganisasi pasti sudah dialami hampir setiap orang tanpa pengalaman dalam berorganisasi orang yang berpendidikan tinggipun tidak dapat meyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, dari pengalaman tersebut kita dapat bersosialisasi dengan baik, lebih bisa disiplin bertanggung jawab dan memprioritaskan hal-hal yang lebih penting dikerjakan atau dilakukan”.

- b. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan dan untuk alasan yang tepat, pada [nilai](#) yang tinggi, individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Dari hasil wawancara dengan sekretaris mengatakan bahwa :

“ Memang tidak semua pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso memiliki kemampuan intelektual”.

Hal serupa diperkuat dari hasil wawancara dengan Kepala Badan yang menyatakan bahwa :

“ Memang kemampuan intelektual sangat dibutuhkan sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso sudah baik kemampuan intelektual, namun ada beberapa staf belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja organisasi dapat terhambat seperti dari ketrampilan sebagai operator komputer masih terbatas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso, disimpulkan sebagai berikut. Berdasarkan tiga indikator yang ada pada penelitian maka dapat disimpulkan, Kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi dalam hal yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Berdasarkan penelitian kaji dokumen maupun hasil wawancara maka dalam pernyataan mengenai kompetensi aparatur khususnya mengenai pengetahuan, masih sangat kurang, karena standarnya pengetahuan aparatur. Selanjutnya kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi dalam hal keterampilan, bahwa pentingnya aparatur untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan aparatnya, dengan pelatihan dalam penggunaan peralatan komputer sehingga dalam melaksanakan pekerjaan bisa terlaksana dengan baik seperti yang diharapkan. Dan sikap aparatur juga menunjang kemajuan organisasi, dan kalau dalam menjalankan pekerjaan tidak serius tentunya pekerjaan yang dihasilkan tidak memuaskan sehingga organisasi tersebut tidak berjalan lancar. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi aparatur terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah kabupaten poso adalah Kurangya pengalaman aparatur berorganisasi dan sehingga dalam tugas-tugas yang dibebankan padanya tidak tahu apa-apa dan kurangya kemampuan intelektual aparatur sehingga menjadi hambatan majunya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, dkk. *Reformasi birokrasi kepemimpinan dan pelayanan public*, 2009 Gaya media Yogyakarta.
- Amin, Tatang M. *Pokok-pokok Teori Sistem*, Jakarta, Rajawali Press, 1992.
- Amirin Tantag (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Edisi Revisi IV, Rineka Cipta.
- Bartens K 1996. *Etika*. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Faisal Sanapiah, 1992. *Format-format Penelitian Sosial, Dasar-dasar dan Aplikasi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Fermana Surya, 2009. *Kebijakan Publik, Sebuah Tinjauan Filosofis*, AR-RUZZ Media, Yogyakarta.
- Goetsch dan Davis 1997. *Introduction to total quality, second Edition* dialih bahasakan oleh Drs Benyamin Molan Prentice Hall, Inc.
- Imawan Riswandaha. *Membedah politik orde baru*. Pustaka pelajar Yogyakarta 1998.
- Irawan Soeharto, 1995. *Metode Penelitian Sosial*, Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Inu Kencana. *Perbandingan pemerintahan*, Refika Aditama 2008.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang no 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang no 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.