

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI PAPUA SELATAN

Oktaviana B. Enambarop¹, Beatus Tambaip², Ransta L. Lekatompessy³

¹Program Studi Administrasi Publik, Program Magister Fakultas Ilmu Sosial Politik, Merauke, Indonesia ;
oktaokataviana@gmail.com

²Beatus Tambaip, Merauke, Program Magister Fakultas Ilmu Sosial Politik, Merauke, Indonesia

³Ransta L. Lekatompessy*, Program Magister Fakultas Ilmu Sosial Politik, Merauke, Indonesia:
ransta@unmus.ac.id

* Correspondence : ransta@unmus.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi pegawai serta menganalisis faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap 14 informan yang ditentukan secara purposive sampling, terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi, dan staf pelaksana. Data dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai terbentuk dari integrasi empat dimensi karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer, yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, serta karakteristik pribadi. Penguasaan konsep kebijakan, pemahaman tugas, regulasi, dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi fondasi utama, meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan sumber daya. Keterampilan operasional, komunikasi, pemecahan masalah, serta kolaborasi lintas unit menjadi kunci dalam menghadapi kompleksitas sosial dan geografis wilayah. Konsep diri positif, integritas, empati, dan profesionalisme mendorong motivasi serta komitmen pegawai. Faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai meliputi motivasi individu, keterbatasan anggaran pelatihan, sarana prasarana teknologi yang minim, dan budaya kerja yang kurang inovatif. Diperlukan pendekatan holistik melalui peningkatan motivasi, penyediaan sarana memadai, dan pembentukan budaya kerja proaktif agar pelayanan sosial dapat berjalan lebih efektif, responsif, dan berkelanjutan, khususnya bagi kelompok rentan di Papua Selatan.

Kata kunci : *kompetensi pegawai, kinerja, pelayanan publik*

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze employee competencies as well as the factors influencing employee competencies at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of South Papua Province. A qualitative approach was employed, with data collection through observation, in-depth interviews, and documentation involving 14 informants selected through purposive sampling, comprising the Head of Department, Secretary, Heads of Division, Heads of Section, and operational staff. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive analysis model through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that employee competencies are formed by the integration of Spencer and Spencer's four competency dimensions: knowledge, skills, self-concept and values, and personal characteristics. Mastery of policy concepts, understanding of duties, regulations, and the utilization of information technology constitute the main foundation, although still constrained by limited resources. Operational skills, communication, problem-solving, and cross-unit collaboration are crucial in addressing the region's social and

geographical complexities. A positive self-concept, integrity, empathy, and professionalism drive employee motivation and commitment. The factors influencing employee competencies include individual motivation, limited training budgets, minimal technological infrastructure, and an insufficiently innovative work culture. A holistic approach is needed through enhanced motivation, provision of adequate facilities, and cultivation of a proactive work culture to ensure that social services operate more effectively, responsively, and sustainably, particularly for vulnerable groups in South Papua.

Keywords : *employee competence, performance, public service.*

Pendahuluan/ Introduction

Permasalahan sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak merupakan isu penting yang tidak hanya menjadi persoalan lokal, melainkan juga global. Kemiskinan, kerentanan, dan kemelaratan kerap kali menempatkan perempuan dan anak sebagai kelompok yang paling terdampak dalam kehidupan sosial. Apabila tidak disikapi secara baik oleh pemerintah, persoalan-persoalan ini akan memberikan dampak signifikan terhadap proses pembangunan nasional. Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, negara berkewajiban memberikan jaminan agar setiap warga negara dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara optimal.

Provinsi Papua Selatan, sebagai Daerah Otonomi Baru yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022, memiliki tantangan tersendiri dalam menyelenggarakan pelayanan publik di bidang sosial. Berdasarkan Peraturan Gubernur Papua Selatan Nomor 15 Tahun 2022, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) merupakan organisasi perangkat daerah yang memegang peran strategis dalam mendukung pemerataan pembangunan, peningkatan pelayanan publik, dan kesejahteraan masyarakat, terutama bagi kelompok rentan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan Suwatno dan Priansa (2011), SDM selalu berperan aktif dan dominan karena berfungsi sebagai perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa dukungan SDM yang handal, sebaik apa pun sarana dan prasarana yang dimiliki, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan optimal. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai menjadi tuntutan yang tidak dapat dihindari, terutama dalam konteks pemerintahan daerah otonomi baru yang masih dalam tahap pembentukan kelembagaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, antara lain: (1) adanya mutasi pegawai dari kabupaten asal dengan latar belakang non-teknis; (2) keterbatasan kompetensi atau keahlian teknis pegawai; (3) perbedaan disiplin ilmu pimpinan dengan bidang yang dikelola; serta (4) lemahnya kerjasama dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Data per Juli 2024 menunjukkan bahwa dari 37 pegawai, sebanyak 19 orang berpendidikan S1, 6 orang D3, 10 orang SMA/SMK, 1 orang S2, dan 1 orang SMP, dengan latar belakang disiplin ilmu yang sangat beragam, seperti keperawatan, pendidikan, dan teknik.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi teknis dengan kualifikasi pegawai yang tersedia. Hal ini berdampak pada pencapaian kinerja organisasi yang belum optimal, lemahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi, serta minimnya inovasi dalam pelaksanaan program. Kesenjangan kompetensi ini pada gilirannya berdampak langsung terhadap kualitas kerja, tanggung jawab pelaksanaan tugas, dan kemampuan kerja sama pegawai—tiga indikator kinerja utama yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2006). Penelitian sebelumnya umumnya membahas kompetensi pegawai secara kuantitatif di instansi pemerintah daerah yang sudah mapan, sementara kajian kompetensi pegawai di daerah otonomi baru—khususnya yang menghadapi kompleksitas sosial dan geografis seperti Papua Selatan—masih sangat terbatas. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang menggali kompetensi pegawai secara mendalam. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk: (1) mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan; dan (2) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai pada instansi tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang fokus pada pengamatan mendalam untuk menghasilkan kajian fenomena yang komprehensif dengan memperhatikan aspek humanisme dan perilaku manusia. Pendekatan ini dipilih karena penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna dari fenomena sosial yang diteliti dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah yang sedang dihadapi. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan yang beralamat di Jalan Gak, Kelurahan Bambu Pemali, Distrik Merauke, Kabupaten Merauke. Periode penelitian berlangsung selama tiga bulan, mulai Oktober hingga Desember 2024.

Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan secara sengaja berdasarkan kriteria relevansi posisi dan pengetahuan langsung terhadap perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, dan evaluasi pelayanan sosial di instansi tersebut. Total informan dalam penelitian ini berjumlah 14 orang, terdiri dari 1 Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 2 Kepala Bidang, 5 Kepala Seksi, dan 5 Pelaksana. Pemilihan informan dari berbagai level jabatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran kompetensi yang representatif dari pimpinan hingga staf operasional. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder yang berasal dari dokumen, peraturan, dan literatur terkait.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lokasi penelitian, wawancara mendalam (in-depth interview) secara tatap muka dengan para informan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang mencakup empat dimensi kompetensi Spencer dan Spencer, dokumentasi dokumen-dokumen pendukung, serta studi pustaka. Pedoman wawancara memuat pertanyaan-pertanyaan terkait aspek pengetahuan regulasi dan tugas, keterampilan teknis dan manajerial, nilai-nilai dan konsep diri, serta karakteristik pribadi yang relevan dengan pelaksanaan tugas. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas tiga tahap, yaitu: (1) reduksi data berupa penyederhanaan dan pemilihan data yang relevan; (2) penyajian data dalam bentuk teks naratif yang sistematis; serta (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi sebagai hasil akhir

analisis. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi dari pimpinan, pejabat struktural, dan staf pelaksana) dan triangulasi metode (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memastikan keakuratan temuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip etika penelitian, termasuk persetujuan informan sebelum wawancara, menjaga anonimitas identitas dalam pelaporan data, serta menjamin kerahasiaan informasi yang disampaikan oleh informan.

Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Spencer dan Spencer (2003), kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan/atau kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Palan (2003) menambahkan bahwa kompetensi merupakan deskripsi mengenai perilaku yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja unggul.

Spencer dan Spencer (2003) pada dasarnya mengidentifikasi lima karakteristik kompetensi, yaitu motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills. Dalam penelitian ini, kelima karakteristik tersebut disederhanakan menjadi empat dimensi operasional yang lebih sesuai dengan konteks pegawai pemerintahan, dengan menggabungkan motives ke dalam dimensi konsep diri dan nilai-nilai (self-concept and values), mengacu pada adaptasi yang umum digunakan dalam kajian administrasi publik (Wibowo, 2018). Keempat dimensi yang digunakan sebagai indikator pengukuran kompetensi pegawai adalah:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik untuk menjalankan tugasnya.
2. Keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.
3. Konsep diri dan nilai-nilai (self-concept and values), yaitu sikap, nilai, dan citra diri yang dimiliki seseorang.
4. Karakteristik pribadi (traits), yaitu watak yang membuat seseorang berperilaku atau merespons sesuatu dengan cara tertentu.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pegawai memengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab, dan kerja sama. Kualitas kerja menunjukkan ketepatan, ketelitian, dan keterampilan dalam menghasilkan output kerja; kuantitas kerja berkaitan dengan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu; ketepatan waktu mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat yang ditetapkan; efektivitas mengukur sejauh mana sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan; tanggung jawab mencerminkan kesungguhan dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan; sedangkan kerja sama menggambarkan kemampuan berpartisipasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas (Mathis & Jackson, 2006).

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi (Wibowo, 2018). Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi membentuk profil kompetensi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, faktor anggaran, sarana prasarana, serta kebijakan pengembangan SDM juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kompetensi pegawai. Berdasarkan kajian teori di atas, dapat dirumuskan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut: kompetensi pegawai (yang diukur melalui empat dimensi: pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, serta karakteristik pribadi) berdampak pada kualitas pelaksanaan tugas, yang selanjutnya menentukan efektivitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai menjadi prasyarat penting bagi tercapainya kinerja pelayanan yang responsif, efektif, dan berkelanjutan di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan.

Hasil dan Pembahasan

Kompetensi Pegawai Berdasarkan Karakteristik Spencer dan Spencer

1. Pengetahuan (Knowledge)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 14 informan, kompetensi pegawai pada aspek pengetahuan meliputi lima dimensi utama: penguasaan konsep dan strategi, pemahaman tugas dan fungsi, penguasaan peraturan perundang-undangan, pemanfaatan data dan teknologi, serta kemampuan menghadapi tantangan operasional.

Kepala Dinas dituntut menguasai visi, misi, strategi, dan implementasi kebijakan yang sejalan dengan pemerintahan provinsi. Visi yang diemban adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, berkeadilan sosial, dan berdaya melalui pelayanan sosial yang responsif, inklusif, dan berkelanjutan. Strategi implementasi mencakup penguatan gugus tugas perlindungan anak, pencegahan perkawinan anak, pemberdayaan masyarakat adat berbasis budaya, penguatan regulasi, kapasitas SDM, serta monitoring dan evaluasi program secara berkala.

Pemahaman terhadap tugas dan fungsi telah dimiliki oleh seluruh level jabatan, dari Sekretaris yang berperan dalam koordinasi administrasi dan pengelolaan SDM, Bidang dan Seksi teknis yang menangani isu spesifik, hingga staf pelaksana yang menjalankan fungsi administratif dan operasional. Dalam aspek penguasaan regulasi, pimpinan dan pejabat struktural memahami dasar hukum seperti UUD 1945, UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga, serta peraturan teknis lainnya yang menjadi landasan pelaksanaan tugas. Salah seorang Kepala Bidang menyatakan: "Kami selalu merujuk ke regulasi sebelum menyusun program, karena tanpa landasan hukum yang tepat, program bisa tidak sah secara administratif." Namun demikian, hasil wawancara dengan staf pelaksana menunjukkan variasi pemahaman. Sebagian staf mengakui lebih mengenal peraturan secara umum tanpa

mendalami substansi teknisnya, sebagaimana diungkapkan salah seorang pelaksana: “Kalau soal aturan besar memang tahu, tapi detailnya lebih banyak kami tanyakan ke kepala seksi.” Hal ini mengindikasikan bahwa penguasaan regulasi lebih kuat pada level struktural, sementara pemahaman teknis-substansial di tingkat staf pelaksana masih perlu diperkuat.

Pemanfaatan data dan teknologi informasi sudah mulai diterapkan, antara lain melalui penggunaan Sistem Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), aplikasi E-PSKS, SIG-NG, serta digitalisasi dokumen dan komunikasi koordinasi. Namun, transformasi digital masih menghadapi tantangan, seperti keterbatasan perangkat komputer dan akses internet di lapangan. Tantangan operasional lain meliputi keterbatasan anggaran (terutama setelah Inpres Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi anggaran), akurasi data penerima bantuan, kompleksitas geografis dan sosial budaya wilayah Papua Selatan.

2. Keterampilan (Skills)

Aspek keterampilan pegawai mencakup lima dimensi: keterampilan kepemimpinan dan pengembangan tim, manajemen sumber daya dan program, administrasi dan pelayanan publik, komunikasi dan pemecahan masalah, serta kerja sama dan koordinasi. Pimpinan menunjukkan keterampilan dalam membangun visi bersama, menumbuhkan keterlibatan, dan menciptakan komunikasi terbuka. Mereka memotivasi tim dengan pendekatan kolaboratif, menghargai kontribusi individu, serta memastikan setiap anggota memahami perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan bidang dan seksi menerapkan manajemen tim yang terstruktur, mulai dari pembagian tugas, monitoring berbasis data, hingga peningkatan motivasi dan kesejahteraan tim.

Manajemen program dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan matang (identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan SMART, penyusunan rencana aksi dan anggaran), pengorganisasian efektif, pelaksanaan tepat sasaran, serta monitoring dan evaluasi berbasis data. Pemanfaatan TIK menjadi keterampilan utama dalam meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pelayanan, serta memperluas jangkauan layanan sosial. Komunikasi efektif (lisan dan tertulis), pemecahan masalah berbasis data, serta kolaborasi lintas unit dan stakeholder menjadi kunci dalam menghadapi kompleksitas sosial dan geografis wilayah Papua Selatan.

3. Konsep Diri dan Nilai-Nilai (*Self-Concept and Values*)

Konsep diri pegawai pada Dinsos P3A Provinsi Papua Selatan secara umum ditandai dengan citra diri positif, kesadaran diri akan kelebihan dan kekurangan, ideal diri yang mendorong pertumbuhan, serta persepsi diri yang adaptif. Salah seorang Kepala Seksi menyatakan: “Saya sadar betul bahwa latar belakang pendidikan saya bukan dari bidang sosial, tapi saya terus belajar agar bisa melayani masyarakat dengan lebih baik.” Pernyataan ini mencerminkan kesadaran diri yang konstruktif di tengah tantangan ketidaksesuaian latar belakang ilmu dengan bidang tugas. Konsep diri yang positif ini secara keseluruhan mendorong pegawai untuk lebih tangguh, adaptif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, meskipun diakui bahwa intensitasnya bervariasi antar individu.

Nilai-nilai utama yang dipegang pegawai meliputi: integritas (kejujuran, transparansi, konsistensi); empati (kemampuan memahami kebutuhan masyarakat rentan); kolaborasi dan kerja sama; tanggung jawab dan akuntabilitas; profesionalisme; keadilan tanpa diskriminasi;

serta kepemimpinan yang menjadi teladan. Motivasi kerja didorong oleh keinginan kuat untuk berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat, terutama kelompok rentan, yang diperkuat dengan apresiasi atas pencapaian, lingkungan kerja yang suportif, dan kesempatan pengembangan kapasitas.

4. Karakteristik Pribadi (Traits)

Karakteristik pribadi pegawai mencakup gaya kepemimpinan kolaboratif, transformasional, dan berorientasi pelayanan yang mengedepankan kerja sama tim, partisipasi aktif, empati, dan motivasi untuk perubahan positif. Pegawai yang kompeten mampu menerima kritik dan saran secara terbuka, mengelola stres, menjaga keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, serta menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.

Kemampuan beradaptasi dengan perubahan, menjaga hubungan interpersonal yang sehat, serta manajemen waktu yang efektif menjadi bagian penting dari karakteristik pribadi yang menunjang kinerja. Pengembangan diri secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, dan refleksi diri menjadi strategi utama untuk mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme pegawai.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan, yaitu:

1. Motivasi dan minat individu menjadi penentu utama dalam pengembangan kompetensi. Rendahnya motivasi dan variasi minat individu menyebabkan upaya pengembangan tidak merata di antara pegawai.
2. Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan menjadi kendala signifikan, mengingat minimnya alokasi dana menghambat pelaksanaan program peningkatan kompetensi yang berkelanjutan dan terstruktur.
3. Ketersediaan sarana dan prasarana, seperti perangkat komputer dan akses internet yang terbatas, turut mempersulit proses belajar dan adaptasi pegawai terhadap perkembangan teknologi.
4. Budaya kerja yang cenderung pasif, ditandai oleh kecenderungan mengikuti arus tanpa inisiatif pengembangan diri, menunjukkan perlunya transformasi menuju budaya kerja yang lebih proaktif dan inovatif.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teori Zwell dalam Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (motivasi, minat, karakter pribadi) dan faktor eksternal (anggaran, sarana prasarana, kebijakan organisasi) (Wibowo, 2018). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Hutagalung et al. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah (Hutagalung et al., 2020).

Implikasi Temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan terbentuk melalui

integrasi keempat dimensi karakteristik kompetensi Spencer dan Spencer yang saling melengkapi dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Pengetahuan menjadi fondasi pelaksanaan tugas, keterampilan menjadi instrumen operasional, konsep diri dan nilai-nilai menjadi pendorong motivasi dan komitmen, serta karakteristik pribadi memperkuat hubungan kerja dan produktivitas organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi tersebut berdampak nyata pada kinerja pegawai: penguasaan pengetahuan regulasi berkontribusi pada kualitas kerja dalam penyusunan program yang tepat sasaran; keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah mendukung ketepatan waktu penanganan kasus sosial; konsep diri positif dan nilai-nilai integritas mendorong tanggung jawab individual; serta karakteristik pribadi berupa adaptabilitas dan kolaborasi memperkuat kerja sama lintas unit. Dengan demikian, peningkatan kompetensi secara langsung mendukung peningkatan kinerja pelayanan bagi kelompok rentan di Papua Selatan.

Namun demikian, pengembangan kompetensi masih menghadapi kendala struktural berupa keterbatasan anggaran, fasilitas teknologi, serta budaya kerja yang kurang inovatif. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan holistik melalui peningkatan motivasi pegawai, penyediaan sarana yang memadai, dan pembentukan budaya kerja yang proaktif agar pelayanan sosial dapat berjalan lebih efektif, responsif, dan berkelanjutan, khususnya bagi kelompok rentan di wilayah Papua Selatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, kompetensi pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Selatan terbentuk dari integrasi empat dimensi karakteristik kompetensi: pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, serta karakteristik pribadi. Aspek pengetahuan ditandai dengan penguasaan konsep kebijakan, pemahaman tugas dan fungsi, penguasaan regulasi, serta pemanfaatan data dan teknologi informasi. Aspek keterampilan meliputi kepemimpinan kolaboratif, manajemen sumber daya dan program, administrasi adaptif terhadap teknologi, komunikasi profesional, pemecahan masalah berbasis data, dan kerja sama lintas sektor. Konsep diri dan nilai-nilai meliputi integritas, empati, kolaborasi, tanggung jawab, profesionalisme, keadilan, dan kepemimpinan. Karakteristik pribadi mencakup gaya kepemimpinan transformasional, kemampuan menerima kritik, manajemen stres, kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

Kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai meliputi: motivasi dan minat individu sebagai faktor internal utama; keterbatasan anggaran pelatihan; keterbatasan sarana dan prasarana teknologi; serta budaya kerja yang kurang proaktif sebagai faktor eksternal. Pengembangan kompetensi pegawai memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan peningkatan motivasi, penyediaan anggaran memadai, perbaikan fasilitas teknologi, serta pembentukan budaya kerja inovatif. Pengembangan kompetensi pegawai secara menyeluruh perlu difokuskan pada peningkatan motivasi dan minat individu, penyediaan anggaran yang memadai untuk pelatihan berkelanjutan, serta peningkatan sarana dan prasarana teknologi.

Referensi

- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The effect of competence, work ethic, work discipline, and work motivation on performance of government employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. (2003).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Palan, R. (2003). *Competency management: A practitioner's guide*. Kuala Lumpur: Specialist Management Resources Sdn Bhd.
- Peraturan Gubernur Papua Selatan Nomor 15 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2022).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2004).
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2003). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. (2009).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan. (2022).
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.