

PERANAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI DKLH PROVINSI BALI

Ni Kadek Nofianti¹, Bagus Gede Ari Rama²

¹)Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

²)Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional

e-mail: kadeknofianti@gmail.com¹, arirama@undiknas.ac.id²

Abstrak

Dalam era globalisasi, peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama agar mampu bersaing dan mandiri. Sehubungan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa depan adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat dari berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali menerapkan model kompetensi yang berintegrasi berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai sebagai tolak ukur penilaian kinerja agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif dimana hal ini sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai memiliki kompetensi tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Kompetensi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga kinerja pegawai sesuai target dan harapan. Kemajuan suatu instansi dipengaruhi oleh kompetensi dari setiap pegawainya. Setiap instansi atau organisasi akan terus berusaha meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Kata kunci: Kompetensi, Kualitas Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

In the era of globalization, improving human resources towards the development of organizational management is the main requirement in order to be able to compete and be independent. In connection with this, the context of future government development is to prepare State Civil Apparatus (ASN) who are professional, able to compete and anticipate the rapid development of the world from various aspects of life so as to improve service quality and high performance. The Bali Province Forestry and Environment Service applies an integrated competency model based on the knowledge, skills and behavior possessed by each employee as a benchmark for performance appraisal in order to facilitate the effective implementation of duties and responsibilities where this is the basis for human resource development. An employee has high competence if the employee has work experience, an educational background that supports the profession, has expertise/knowledge and has skills. Competence has an important role in improving the quality of work so that employee performance matches targets and expectations. The progress of an agency is influenced by the competence of each employee. Every agency or organization will continue to try to improve the quality of its work in order to achieve good and satisfactory work results.

Keywords: Competence, Work Quality, Employee Performance

PENDAHULUAN

Negara Indonesia kerap kali dihadapkan pada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean governance*). Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedapkan kemampuan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi serta mampu melahirkan inovasi yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional (Sulistya, A. D, 2008). Suatu instansi dibuat untuk mewujudkan visi dan misi serta mencapai tujuan bersama. Keberhasilan instansi maupun organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat berdasarkan hasil kinerja instansi tersebut yang tidak terlepas dari kompetensi, kualitas kerja dan kinerja sumber daya manusia yang berada didalamnya. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu meliputi aspek pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah perpaduan dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara krisis agar tercapainya kualitas kerja yang baik hingga suksesnya sebuah instansi maupun organisasi.

Tugas dan Fungsi dari Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali adalah membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kehutanan dan lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Provinsi. Dari tugas dan fungsi tersebut, maka seluruh sumber daya manusia yang berada didalamnya harus bekerja secara maksimal karena tugas dan fungsi mereka menyangkut kepentingan umum. Dengan tugas dan fungsi tersebut diharapkan pegawai mampu membuat kebijakan, pelaporan hingga melayani kebutuhan masyarakat dengan baik dan tepat. Demi mewujudkan hasil dan pelayanan yang baik, pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang baik pula dalam pembuatan kebijakan dan laporan serta melayani masyarakat yang membutuhkan layanan. Kinerja pegawai mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini erat kaitannya dengan kualitas kerja dan kompetensi pegawai, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu organisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Yang dibutuhkan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dari sumber daya manusianya, karena latar belakang pendidikan dari sumber daya manusia serta pengalaman kerja saja belum cukup untuk menjadikan sumber daya manusia memiliki kualitas kerja yang mampu bersaing ditengah zaman yang maju seperti sekarang untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup (DKLH) Provinsi Bali dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal diantaranya harus memperhatikan kompetensi pegawainya bertujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai secara maksimal, tetapi pada kenyataannya masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya kompetensi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan juga kurang maksimal. Sudah seharusnya pegawai memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya demi tercapainya kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan kualitas kerja dan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi memiliki peran lebih pada aspek perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja adalah perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup (DKLH) provinsi Bali menerapkan model kompetensi yang berintegrasi berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai sebagai tolak ukur penilaian kinerja agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif dimana hal ini sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa fenomena - fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan kompetensi maupun kualitas kerja tersebut. Padahal semakin kompeten seorang pegawai maka semakin baik kualitas kerjanya sehingga mencapai kinerja yang maksimal. Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam rumusan masalah ini yang dibahas secara spesifik adalah:

1. Bagaimana peranan kompetensi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali?
2. Bagaimana kualitas kerja dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali?

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena – fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang bisa mencakup aktivitas,

karakteristik, perubahan, hubungan kesamaan, dan perbedaan antar fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Dalam menjelaskan dan menggambarkan mengenai fakta – fakta dan fenomena yang terjadi di lapangan maka dilakukan pengambilan data dengan observasi atau pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Untuk memperoleh informasi valid dilakukan wawancara dengan 2 orang narasumber yaitu pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali.

Adapun langkah – langkah penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap awal adalah menemukan permasalahan – permasalahan yang ada untuk dapat dijadikan sebagai obyek penelitian dan sumber data.
2. Tahap kedua yaitu melakukan pendekatan kepada rekan – rekan perwakilan pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali yang telah bekerja diatas 5 tahun.
3. Tahap ketiga, yaitu tahap observasi dan evaluasi terkait dengan sejauh mana peran kompetensi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali.



Gambar 1. Observasi Kompetensi Pegawai pada Evaluasi Peta Risiko 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kata kompetensi berasal dari kata “competence” yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun indikator dari kompetensi tersebut diantaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Para pegawai pemerintah terutama Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah seharusnya memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada instansi masing-masing. Ada 3 kompetensi utama yang harus dimiliki oleh pegawai terutama ASN, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Ketiga kompetensi ini saling berkaitan dimana kompetensi teknis diukur berdasarkan tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial diukur berdasarkan tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Serta, kompetensi sosial kultural diukur berdasarkan pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Kompetensi ini merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Bagi setiap instansi, kompetensi yang dimaksimalkan dengan baik dapat berperan penting dalam membantu menumbuhkan budaya perusahaan yang kuat, membangun tenaga kerja yang lebih selaras, hingga meningkatkan kualitas kerja yang mana memberikan dampak standar kinerja instansi yang konsisten serta melibatkan partisipasi pegawai. Kompetensi kerja yang sudah dimiliki harus ditingkatkan di dalam setiap individu untuk memajukan instansi. Selain mencapai tujuan atau target lebih cepat dan efisien, kompetensi juga penting untuk pengembangan karier masing-masing pegawai. Pegawai yang kompeten dapat menjadi salah satu aset penting instansi karena membantu instansi tetap berintegritas dan berkualitas. Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi atas kemampuan seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan agar tercapainya tujuan dari organisasi terkait. Faktor dari individu yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, meliputi kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi. Sedangkan dari faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, personality, pembelajaran dan motivasi. Kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit (profit oriented), maupun yang bersifat non profit oriented yang dihasilkan selama periode atau kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja pegawai rendah, maka luaran atau output yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan dan akan berdampak pada goals atau pencapaian sebuah instansi atau organisasi. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai seperti kurangnya hubungan antar individu, sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan. Hal ini tentunya dapat mengurangi loyalitas pegawai. Hubungan antar individu yang tidak baik ini disebabkan oleh sering bergantinya pegawai karena memakai sistem kontrak. Ketika pegawai non ASN sudah habis masa kontrak karena keinginan pegawai atau instansi, maka membutuhkan waktu beradaptasi terhadap pegawai baru dan berpengaruh pada hubungan antar individu dan komunikasi. Jika instansi belum menemukan pegawai baru, maka pegawai yang lain akan merangkap pekerjaan. Hal ini kerap kali menimbulkan rasa tidak suka pegawai atas pekerjaannya. Adapun indikator penilaian kinerja karyawan yang mana standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah Pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu maupun kelompok sebagai salah satu persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan, setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja baik apabila mampu menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran, diberbagai instansi atau organisasi tentunya mementingkan kehadiran pegawai. Karena dengan kehadiran bisa dilihat bahwa pegawai tersebut memiliki kerajinan pada absen. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai dilihat berdasarkan tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau bahkan lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terkait perannya terhadap pekerjaan itu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Adapun manfaat dari penilaian prestasi kerja yaitu: perbaikan prestasi kerja, adanya penyesuaian kompensasi, keputusan - keputusan penempatan, kebutuhan - kebutuhan pelatihan dan pengembangannya serta perencanaan dan pengembangan karir. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor kemampuan secara psikologis meliputi kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Faktor motivasi, faktor ini terbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Adapun indikator prestasi kerja diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama.

Dalam pembahasan diatas dapat dilihat peranan dari kualitas kerja yaitu menjadi salah satu indikator penting dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dan juga prestasi kerja. Kualitas kerja adalah kualitas yang dimiliki dan ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Terdapat indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu:

1. Potensi diri, adalah kemampuan atau kekuatan baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud. Hal ini dimiliki oleh setiap orang tetapi belum sepenuhnya nampak dan dipergunakan secara maksimal.
2. Hasil kerja optimal, hal ini harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, ini adalah suatu tahapan penting dimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, dengan proses kerja ini maka kinerja pegawai dapat diketahui mulai dari kemampuan dalam membuat rencana kerja, kreatif dalam proses pelaksanaan kerja, mengevaluasi hasil tindakan kerja, dan melakukan tindakan perbaikan.
4. Antusiasme, adalah suatu sikap dimana seorang pegawai merasa peduli dan bersemangat terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali , analisis penulis mengenai peranan kompetensi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah sebagai berikut: Suatu instansi atau organisasi dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai baik dan maksimal hingga mengalami peningkatan, yang mana meningkatnya kinerja pegawai diakibatkan oleh kondisi tertentu. Meningkatnya kualitas kerja hingga kinerja pegawai yang baik dapat tercapai dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, jika para pegawai bersudut pandang dari hal positif, tidak menjadikan kompetensi sumber daya manusia tersebut sebagai ancaman melainkan menjadikan kompetensi tersebut sebagai motivasi untuk menjadikan diri lebih baik lagi.

Tanpa adanya peranan kompetensi hingga kinerja pegawai yang maksimal, instansi maupun organisasi tidak akan dapat berjalan efektif dan efisien. Oleh karena itu pegawai harus berpartisipasi dalam mewujudkan visi dan misi instansi. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, para pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali telah melakukan semua tugasnya dengan cukup baik tetapi masih belum maksimal dan optimal. Terlihat dari masih adanya pegawai yang kualifikasi pendidikannya kurang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Masalah ini dapat diminimalisir dengan cara menempatkan karyawan yang sesuai kualifikasi pendidikannya dengan tugas pokok dan fungsinya, kemudian diberikan arahan mengenai bagaimana cara menyelesaikan sebuah tugas agar pegawai dapat lebih memahami fungsi dan perannya. Disiplin kerja pegawai masuk ke dalam kategori sangat baik namun belum optimal. Terlihat dari tingkat kehadiran karyawan, masih ada yang terlambat. Masalah ini dapat diatasi dengan cara memberikan sanksi berupa pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap pegawai yang datang terlambat. Keterampilan pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali masuk ke dalam kategori baik, banyak pegawai yang memiliki komunikasi yang baik dan efektif, mampu melakukan tugas dan wewenangnya dengan baik dan dapat bekerja sama antar karyawan, berpikir kritis dan dapat menguasai teknologi yang sangat bermanfaat di era serba digital ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai

masuk dalam kategori baik namun belum optimal. Ini terlihat dari masih adanya pegawai yang dalam penyelesaian pekerjaannya melebihi batas waktu yang ditentukan atau tidak tepat waktu. Hal ini dapat diatasi dengan cara memberikan job description yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dan perlu diadakan pelatihan maupun diklat terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi agar memudahkan dalam penyelesaian tugas.

SIMPULAN

Kemajuan suatu instansi maupun organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi dari setiap pegawainya. Dimana setiap instansi atau organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Dalam proses mencapainya tentunya memerlukan banyak usaha yang harus perlu dilakukan, salah satunya melalui pelatihan maupun diklat bagi para pegawai. Dengan demikian dapat membantu peran kompetensi hingga meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

SARAN

Saran yang dapat penulis berikan kepada Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup sehubungan dengan masalah- masalah yang terjadi di lapangan yakni dengan memberikan perhatian khusus dan mengadakan pelatihan maupun diklat bagi para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya agar terjadi peningkatan kualitas kerja dengan mengupayakan peningkatan pengetahuan maupun skill mereka mengenai bidang pekerjaan yang dipegang atau posisi jabatan mereka sehingga tercapai kinerja yang optimal. Selain itu diharapkan pula Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup sebagai instansi pemerintah dapat memaksimalkan segala bentuk fasilitas penunjang yang berhubungan langsung dengan kebutuhan dan kenyamanan pegawai seperti komputer dan koneksi internet. Komputer dan koneksi yang lambat tentunya dapat menghambat kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali atas dukungan dan bantuan yang telah diberikan selama pelaksanaan praktek kerja lapangan ini berlangsung dan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Arimby, E. D. (2016). Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor
- Atoriq, R. (2021, October 7). Pengertian Kualitas Kerja - Diwarta News. Diunduh dari: <https://www.diwarta.com/2021/10/08/pengertian-kualitas-kerja.html> tanggal 25 Juli 2023
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190-203.
- Humas Menpanrb. (2018, January 22). Tiga Kompetensi Kunci Wajib Dimiliki ASN. Menpan.go.id. Diunduh dari: <https://www.menpan.go.id/> tanggal 25 Juli 2023
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48-60.
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201-214.
- Yanti, M. (2022). Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Sekernan Kabupaten Muaro Jambi (Doctoral Dissertation, Ilmu Pemerintah).