BAB I

PENDAHULUAN

* 1. Latar Belakang Penelitian

Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan adalah salah satu sumber daya manusia dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) sendiri adalah salah satu pilar partisipasi sosial masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan sosial, sekaligus sebagai mitra kerja pemerintah dalam pembangunan kesejahteraan sosial selain itu Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan juga adalah warga masyarakat desa/kelurahan yang telah memperoleh bimbingan/pelatihan dalam bidang kesejahteraan sosial atas dasar keasadaran dan tanggung jawab sosial secara sukarela melaksanakan tugas pengabdiannya di bidang kesejahteraan sosial.

Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan merupakan personil yang di angkat berdasarkan peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013, sebagai relawan sosial yang secara sukarela turut membantu dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dilaksanakan di tingkat kecamatan. Jumlah personil Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan disesuaikan dengan jumlah kecamatan yang ada pada Kabupaten/Kota, dimana untuk Kota Bandung terdapat 30 orang Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan karena memiliki 30 kecamatan. Dinas Sosial Kota Bandung selaku satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial Kota Bandung memiliki kewenangan untuk monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan untuk selanjutnya dilaporkan kepada Menteri Sosial Republik Indonesia yang merupakan salah satu bagian dari Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS).

Dalam rangka meningkatnya kinerja atau peran aktif para Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dalam penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), Dinas Sosial Kota Bandung selama tahun 2014 telah melaksaanakan berbagai kegiatan diantaranya, bimbingan teknis bagi seluruh personil Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan, pemberian insentif tambahan bagi Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan, serta pemantapan personil Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dalam penanggulangan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.

Tenaga kesejahteraan sosial Kecamatan sendiri, dengan status hanya sebagai relawan sosial, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab yang hanya bekerja sendirian dalam menagani penyandang masalah kesejahteraan sosial di wilayah kerjanya bisa dibilang tidaklah efektif. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan seharusnya bisa menjadi sosok yang mampu menggerakkan potensi dan sumber daya sosial yang ada. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dituntut juga bisa mendampingi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) untuk memperoleh pelayanan yang seharusnya dibutuhkan. Untuk menjalankan tugasnya dengan baik Tenaga Kesejahteran Sosial Kecamatan harus memiliki kompetensi yang baik, oleh karena itu perlunya koordinator Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan, untuk bisa mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, dan mengharmonisasi serta memfasilitasi peyelesaian masalah yang dihadapi Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dilapangan secara berjenjang.

**Wibowo (2007:86),** dalam **Sedarmayanti**, **(2016:21)** kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. berkaitan dengan karakteristik PMKS itu sendiri yang cenderung memiliki tingkat mobilitas sosial yang sangat dinamik, sering berpindah -pindah alias tidak menetap,sehingga jumlahnya selalu berubah-ubah dari waktu ke waktu.

Meluasnya perkembangan jumlah penyandang masalah kesejahteraaan sosial, di Kota besar selain karena tekanan kemiskinan dan urbanisasi berlebih, sebenarnya juga berkaitan dengan beberapa faktor yaitu tekanan kemiskinan di pedesaan yang dialami keluarga - keluarga miskin menyebabkan mereka tidak memiliki peluang untuk tetap bekerja di desa, sementara di saat yang sama mereka tidak memiliki alternatif keterampilan yang dapat dijadikan bekal untuk menyabung hidup di kota besar. Akibat yang terjadi kemudian, kelompok penduduk desa miskin seperti ini, sangat potensial terjerumus dalam kehidupan kota yang keras. berkurangnya kesempatan kerja di wilayah pedesaan akibat proses komersialisasi dan modernisasi pertanian. Banyak bukti menunjukkan bahwa ketika teknologi mulai memasuki wilayah pedesaan khususnya sektor pertanian dan pola hubungan masyarakat desa pelan -pelan mulai berubah.

Berdasarkan 15 titik yang menjadi tempat terdapat banyaknya penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) yaitu pintu tol keluar Pasteur, Perempatan Pasir Kaliki, Perempatan Pasteur-Cipaganti, Perempatan Pasteur-Cihampelas, Perempatan Pasteur-Dago, Perempatan Riau-Laswi Jalan Ahmad Yani, Perempatan Laswi, Jalan Gatot Subroto depan trans studio mall, Pintu Keluar tol Pasir Koja dan Terusan perempatan Pasir Koja-Jamika. Dari 15 titik tersebut bahwa ada 6 titik yang di fokuskan yaitu di kecamatan Batu Nunggal. Banyaknya penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) di Kecamatan Batu Nunggal karena kecamatan tersebut menjadi salah satu tempat keramaian yang ada di kota Bandung, sehingga mendorong penyandang masalah kesejahteraan sosial untuk datang ke kecamatan tersebut.

Prilaku penyandang masalah kesejahteraan sosial dalam mempertahankan hidup merupakan gambaran bagaimana mereka dalam menyikapi persoalan ekonomi dan pemenuhan kebutuhan hidup. Tapi tidak dipungkiri pula sebagian dari mereka juga melakukannya sebagai mata pencaharian dan menjadi suatu kebiasaan bagi para penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) tersebut. Mereka malas untuk bekerja yang layak tanpa banyak mangeluarkan tenaga sehingga mereka memilih untuk mendapatkan uang atau penghasilan yang lebih banyak tanpa membutuhkan usaha yang sulit dan dengan hanya bermodalkan pakaian lusuh yang jauh dari layak untuk menarik simpati orang. Strategi yang mereka gunakan dengan menarik rasa iba dari para orang agar mendapatkan banyak uang merupakan suatu tindakan atau perilaku sosial. Mereka berinteraksi dengan orang lain melalui strategi-strategi yang mereka terapkan untuk mendapatkan uang, meskipun dengan strategi yang baik maupun tidak baik, seperti dengan menipu dan semacamnya.

Penanganan para Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) sudah seharusnya menjadi salah satu program prioritas pemerintah. Hal ini sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. Dalam Undang-Undang tersebut dijabarkan bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Sementara dalam faktanya, masih begitu banyak masyarakat di Kota Bandung yang belum mampu memenuhi kebutuhan dasarnya, sehingga untuk mencapai hidup layak sangat susah. Karena itu, pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan langkah-langkah rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial bagi para penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).

* 1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka difokuskan penelitian ini pada kompetensi tenaga kesejahteraan sosial kecamatan, di Kecamatan Batu Nunggal Kota Bandung

* 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini, ingin mengetahui sejauhmana kompetensi yang dimililiki tenaga kesejahteraan sosial kecamatan, di Kecamatan Batu Nunggal Kota Bandung.

* 1. Kegunaan Penelitian

Mengungkapkan sejauhmana komptensi yang dimiliki tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK) di harapkan dapat memberikan nilai dan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
2. Hasil penelitian diharapkan dapat mengetahui kompetensi yang dimiliki tenaga kesejahteraaan sosial kecamatan (TKSK).
3. Penelitian ini diharapkan dapat menegmbangkan khasanah disiplin ilmu Administrasi Negara, khususnya menyangkut kompetensi pegawai.
4. Secara Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang bermanfaat bagi Dinas Sosial Kota Bandung terutama mengenai kompetensi yang dimiliki tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PROPOSISI

* 1. Tinjauan Pustaka
1. Sejarah Kompetensi

Apa yang dilakukan sebelum ada kompetensi, bagaimana merekrut dan menyeleksi orang untuk pekerjaan, atau menilai mereka untuk dipromosikan, merupakan pertanyaan-pertanyaan kunci dalam rangka melacak asal muasal atau sejarah kompetensi. Sebelum analisis “*competencies*” atau “*competence*”, ada yang dinamakan analisis pekerjaan, kriteria, atau dimensi-dimensi. Pada umumnya para professional kepegawaian atau manajemen sumber daya manusia dan psikolog telah mengembangkan deskripsi jabatan termasuk kunci tugas dan tanggung jawab dan kemudian hipotesis *skill*, kemampuan, pengalaman dan atribut personal yang di persyaratkan dari pemegang jabatan yang berhasil, **(Wood, 1998)**

Terminology kompetensi sebenarnya bukan hal yang baru dalam wacana manajemen sumber daya manusia maupun psikologi organisasi. Konsep kompetensi telah lama menjadi kajian, bahkan telah menjadi bahan perdebatan dalam berbagai jurnal, majalah, dan buku teks. Akan tetapi, konsep kompetensi mulai populer kira-kira 1990-an atau bahkan tahun 2000-an, khususnya Indonesia. Terminology kompetensi mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan, betapapun banyak orang berbeda dalam memersepsi tentang konsep kompetensi. Sekarang ini kurikulum pendidikan nasional juga disusun dengan pendekatan kompetensi, dengan penyebutan “kurikulum berbasis kompetensi”.

Ide dasar kompetensi sesungguhnya berawal dari McClelland pada 1973 lewat suatu tulisan yang cukup kontroversial dalam jurnal amaerican psychologist dengan judul *Testing for Competence Rather Than for Intelegence.* Tulisan tersebut diantaranya mempertanyakan hal-hal sebgai berikut:

1. Jenjang pendidikan formal tidak meramalkan kesuksesan dalam pekerjaan.
2. Tes inteligenci dan tes sikap/bakat dan yang sejenisnya ia nilai tidak mampu memprediksikan tentang kinerja sumber daya manusia yang baik dan tidak mampu memprediksikan sumber daya manusia yang akan sukses dalam pekerjaan di organisasi.
3. Tes-tes dan penampilan/ prestasi akademik hanya akan memprediksi penmpilan kerja sebagai hasil dari hubungan mendasar dari status sosial
4. Tes-tes tersebutsering kali tidak adil dan bias dengan kelompok tertentu/minoritas
5. Tes yang lebih handal dan sanggup memprediksikan kesuksesan dalam kerja.

Tulisan McClelland tersebut sangat mempengaruhi baik kaum professional maupun opini publik hingga sekarang ini. Oleh karena itu tulisan itu, kemudian mengilhami banyak pakar sumber daya manusia, manajemen, psikologi untuk meneliti kembali tentang kompetensi. Banyak para ahli kemudian menulis kompetensi dalam berbagai jurnal, majalah, maupun buku, yang pada dasarnya memberikan *support* tentang konsep kompetensi sebagaimana telah dikemukakan oleh McClelland (1973).

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan di ucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu tidak sama atau saling dipertukarkan (interchangeable) dengan terminologi lain. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap ”kompetensi” barangkali terletak pada bahwa terminologi itu merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau unggul. Suatu atribut adalah kualitas yang diberikan kepada orang atau benda. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Ada lagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Bahkan ada pula yang mempretasikan sepadan dengan layak (feasible), handal (realible), cocok, dapat dipercaya dan cerdas.

Perbedaan persepsi atas makna kompetensi itu merupakan hal yang wajar dan tetap sah-sah saja karena memang masing-masing belum memahami makna asal atau makna aslinya. Akan tetapi, perbedaan persepsi akan makna itu menjadi problematis ketika kompetensi itu. Diterapkan dalam desain instrumen dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya, perlu pemahaman yang komprehensif atau holistic tentang kompetensi, sehingga pada saat melakukan desain instrumen dan aplikasi tidak terjadi kontroversi yang kontraproduktif.

1. Teori Kompetensi

**Spencer and Spencer,** dalam **Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia (2016:20)**, menuliskan pengertian kompetensi:

*”An underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situasion”. Underlying characteristics* mengandung makna bahwa : kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta prilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. *Causally related* memiliki arti : kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi prilaku dan kinerja. *Criterion referenced* mengandung makna kompetensi memprediksi siapa saja yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Jadi kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

**Wibowo,** dalam **Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia (2016:21)**, mengutarakan pengertian kompetensi:

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut **Klemp**, dalam **Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia (2016:21)**: kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.

Menurut **Michael Amstrong**, dalam **Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia (2016:21)**

Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat prilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Menurut **Michael Zwell**, dalam Sedarmayanti, **manajemen sumber daya manusia** (2016:21)

Konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan prilaku kedalam komponen-komponennya. Hal ini terkait dengan penggunaan kompetensi untuk membantu menyelesaikan atau mencapai sasaran organisasi.

Menurut **Badan Kepegawaian Negara**, dalam **Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (2009:49)**.

Mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

Dari berbagai definisi tersebut, di suatu sisi telah semakin jelas tentang makna dan muatan atau komponen-komponen dari kompotensi. Akan tetapi, di sisi lain banyaknya definisi juga menunjukkan penegertian kompetensi dari berbagai orang tidak sama atau sangat beragam.

Dalam persepsi tentang kompetensi, memang terdapat perbedaan, antara pendekatan amerika serikat dengan inggris. Pendekatan Amerika cenderung memandang kompetensi dari “perspektif prilaku” dimana karakteristik prilaku tersebut dapat menyebabkan kinerja unggul dalam pekerjaannya. Berbeda dengan pendekatan Amerika, pendekatan Inggris menghapus istilah “kinerja unggul. Penegrtian kompetensi dalam pendekatan Inggris merujuk pada pengakuan aktifitas dalam bentuk hasil kerja atau sebagai kemampuan memenuhi syarat.

Perbedaan lebih lanjut konsep kompetensi antara pendekatan Amerika dan Inggris, adalah sebagaimana diperlihatkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.1

Perbedaan kompetensi antara Amerika dengan Inggris

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Competencies Inggris | Competence Amerika |
| Tujuan | Mendefinisikan kinerja superior | Mendefinisikan standar minimum |
| Fokus | Perorangan/individu | Pekerjaan/jabatan/peranan |
| Kesimpulan | Karakteristik personal | Pekerjaan/output |
| Target | Manajer | Setiap orang, tetapi juga sedikit manajer  |

Sumber: Sudarmanto (2009:50)

1. Jenis dan Kategori Kompetensi

Di dalam menjelaskan makna kompetensi lebih jauh dan dalam, tentu tidak akan terlepas dari pemikiran beberapa nama yaitu. Richard E Boyatzis, seseorang yang telah mempopulerkan kompetensi dengan bukunya *The Competent Manager, A Model for Effective performance* pada awal 80-an, semenjak tulisan McClelland yang cukup kontroversial *Testing for Competence Rather Than Intelligence* 1973. Kemudian, Lyle M Spencer dan Signe Spencer, yang telah “mengodifikasikan” kompetensi karena tulisan mereka merupakan kristalisasi dari hasil penelitian pada sektor privat dan public yang berjudul *“Competence at Work, Model for Superior Performance”* pada 1993. Di samping itu, tentunya tulisan ini juga tidak akan mengabaikan berbagai pakar lain yang telah meneliti atau mendalami kompetensi pada tataran teoritis maupun praktis.

Menurut Boyatzis (1982), dalam, **Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (2009:51)** komponen-komponen kompetensi terdiri dari:

1. *Motive*(dorongan): perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi prilaku individu. *Motive* juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu. *Motive* ini hadir dalam levl kesadaran atau ketedaksadaran setiap orang. Sebagai contoh, orang yang berpikir (sadar atau tidak sadar) seputar perbaikan dan berlomba terhadap standar prima/ terbaik (dalam kerja).
2. *Traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan): merupakan pemikiran-pemikiran dan aktifitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
3. *Self image* (citra diri): merupakan persepi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi dari *Self image* ini termasuk di dalamnya *self concept* (konsep diri) dan *self esteem* (harga diri)
4. *Social role* (peran sosial): merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial prilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
5. *Skills* (keterampilan): merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan prilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan. Hasil dari *skills* sesuatu yang dapat dilihat dan diukur. Sebagai contoh, kemampuan perencanaan. Seseorang yang memiliki skill ini dapat mengidentifikasi urutan dan tindakan tertentu yang perlu di ambil dalam menyelesaikan sasaran tertentu.

Menurut **Spencer and Spencer (1993)**,dalam **Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia (2016:21)**, kompetensi memiliki karakteristik:

1. *Motives*: sesuatu yang secara konsisten dipikirkan oleh seseorang sehingga ia melakukan tindakan. Motives adalah ’’ drive , direct and select behavior toward certaions actions for goals and away from others’’. Missal seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh unuk mencapai tujuan serta mengharapkan ’’feedback’’ untuk memperbaiki dirinya.

Menurut **Azwar (2000),** motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekolompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. *Traits*: watak yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespon berbagai informasi dan situasi dan berprilaku dengan cara tertentu. Watak seseorang ditunjukkan melalui kepercayaan diri, kontrol diri, ketabahan/daya tahan.

Menurut **Yinger (1997)** watak adalah keseluruhan perilaku dari seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian instruksi. Maka dapat kita simpulkan bahwa peran TKSK sangatlah penting, mengingat dari tenaga kesejahteraan sosial kecamatan di Kecamatan Batu Nunggal juga memiliki posisi yang strategis sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah

1. *Self concept*: sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut **Atwatet, (1984)**, mendefisikan sikap, nilai, dan citra diri sebagai sistem yang dinamis dan kompleks diri keyakinan yang dimiliki seseorang tentang dirinya, termasuk sikap, perasaan, persepsi, nilai-nilai dan tingkah laku yang unik dari individu tersebut.

1. *Knowledge*: informasi/pengetahuan yamg dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

Menurut **Nadler (1986)** pengetahuan adalah proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui dan dilakakukan.

1. *Skills*: kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu (tugas mental tertentu).

Menurut **Dunnette (1995)** kemampuan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.

Sesuai karakteristik tersebut, keterampilan dan pengetahuan, sifatnya dapat dilihat dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sementara citra diri, watak dan motif sifatnya tidak tampak dan sulit dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya dapat diestimasikan bahwa kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat survive dalam menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

***The 2015 education policy and acrcrediation standards (EPAS), dalam penelitian yang berjudul Perspectives Social Work Competencies and Multidimensional Assessment karya Poulin dam Matis (2016:119),*** *identify nine social work competencies:*

1. *demonstrate ethical and professional behavior*
2. *engage diversity and difference in practice*
3. *advance human rights and social, economic, and environmental justice*
4. *engage in practice- informed research and research- informed practice*
5. *engage in policy practice*
6. *engage with individuals, families, groups, organizations, and communitie*
7. *assess individuals, families, groups, organizations, and communities*
8. *intervene with individuals, families, groups, organizations, and communities*
9. *evaluate practice with individuals, families, groups, organizations, and communities. The 2015 EPAS provide a description of each competency that defines the competency*.

Pembahasan selanjutnya yang terkait dengan kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Pertanyaan tersebut cukup penting mengingat semua organisasi memerlukan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi. Dalam konteks ini, telah terjadi perdebatan seputar upaya perbaikan kompetensi. Untuk dapat menjawab permasalahan tersebut, perlu diidentifikasi terlebih dahulu fakto-faktor determinan bagi kompetensi. Menurut **Zwell (2000),** dalam **Sudarmanto, kinerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia(2009:54)** terdapat 7 determinan yang mempengaruhi atau membentuk komptensi yakni.

1. Kepercayaan dan nilai. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh tehadap sikap dan prilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cendrung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru menantang bagi dirinya. Kepercayaan dan nilai seseorang dapat diubah. Maka demikian, hal ini sangat sulit dan memakan waktu yang lama, karena nilai dan kepercayaan seringkali telah menjadi karakter, pandangan, atau identitas seseorang.
2. Keahlian/keterampilan. Aspek ini memegang peran sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh public speking adalah keterampilan yang dapat dipelajari,dipraktekkan, dan diperbaiki. Keahlian menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, keahlian, dan umpan balik. Dengan memperbaiki kemampuan bicara dan keterampilan menulis, seseorang akan meningkat kecakapan kompetensi komunikasinya. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi yang dapat berdampak pada budaya organisasi.
3. Pengalaman. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak didasari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan prilaku seseorang
4. Karakteristik personal. Karakteristk kepribadian seseorang sangat berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sikap pemarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat ekstrovert. Karakteristik kepribadian betapapun dapat diubah, tetapi cenderung lebih sulit.
5. Motivasi. Motivasi seseorang terhadap sesuatu pekerjaan atau aktifitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam kompetensi. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.
6. Isu-isu emosional. Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka,selalu berpikir negative terhadap seseorang,pengalaman masa lalu yang selalu negative sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang. Hal-hal tersebut dapat diubah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, terapi, dan mendorong seseorang agar mengatasi hambatan dan blok-blok tersebut.
7. Kapasitas intelektual. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tegantung kepada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Perbedaan kemampuan berpikir konseptual dan berpikir analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan, dan lain-lain.

Kompetensi merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja pegawai harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung kinerja yang ada dalam organisasi.

1. Kompetensi Inti Organisasi, Kompetensi Jabatan, dan Kompetensi sumber daya manusia (individu)
2. **Kompetensi Inti Organisasi.**

Untuk penerapan pendekatan kompetensi dalam organisasi, akan dijumpai terminology kompetensi (inti) organisasi, kompetensi jabatan, dan kompetensi sumber daya manusia (individu). Tentu saja hal itu akan menimbulkan kerancuan dalam implementasi apabila tidak diketahui perbedaannya. Oleh karena itu, akan di jelaskan masing-masing penegrtian konsep tersebut.

 Terminologi kompetensi inti organisasi pertama kali dilontarkan oleh Hamel dan Prahalad dalam majalah Havard Busines Review edisi 1990. Mereka berpendapat bahwa organisasi akan sukses bila organisasi tersebut melandasi kegiatannya dengan kreativitas inovasi, pengetahuan, dan keahlian. Kekuatan atau potensi organisasi tersebut dimanifestasikan dalamn kompetensi inti. Kompetensi inti organisasi merupakan kombinasi unik dari spesialisasi bisnis/inti tugas dan human *skill* yang memberikan ekspresi pada karakter tertentu organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik tertentu yang dapat dijadikan kompetensi inti organisasi untuk menjadi dasar pengembangan kompetensi sumber daya manusia (individu). Kompetensi inti organisasi dibentuk dari strategi organisasi yang tercermin dalam rencana strategis organisasi dan lingkungan starategis organisasi. Dengan demikian kompetensi inti organisasi bersifat spesifik, genuin,dan tidak dapat di copy oleh lembaga lain. Artinya keberhasilan kompetensi organisasi pada organisasi tertentu belum tentu akan sukses kalau diterapkan pada organisasi lain yang berbeda visi dan misinya maupun lingkungan strategisnya.

1. **Kompetensi Jabatan.**

Kompetensi jabatan adalah kompetensi yang dibutuhkan oleh jabatan tertentu, sehingga jabatan tersebut nantinya dapat dipangku oleh seseorang yang memenuhi persyaratan jabatan. Penentuan kompetensi jabatan didasarkan pada ketugasan jabatan itu dan dalam penyusunan juga diderevisikan dari kompetensi inti organisasi. Kompetensi jabatan merupakn kualifikasi atau ukuran kursi jabatan yang akan di duduki oleh seseorang yang akan memangku jabatan itu. Kompetensi jabatan karena terkait dengan ukuran atau kriteria kursi jabatan, memiliki spesifikasi tertentu hingga sampai pada level atau skala tertentu. Penentuan standar persyaratan kompetensi jabatan tidak sekedar persyaratan kualifikasi pendidikan, sertifikat, diklat, pangkat, dan pengalaman jabatan saja, tetapi persyaratan jabatan yang berupa *soft competence* atau *soft skill*. Persyaratan soft competence tersebut, misalnya kemampuan *teamwork*, integritas, komitmen dan lain-lain yang sifatnya bukan sekedar persyaratan administrative.

Sebagai contoh kompetensi jabatan manajer mensyaratkan kompetensi sebagaimana diperlihatkan tabel 2 berikut:

**Tabel 2.2**

**Kompetensi Manajer**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi kompetensi** | **Level** |
| 1 | Pengaruh dan Dampak | 6 |
| 2 | Orientasi Berprestasi  | 5 |
| 3 | Kerja Sama dan Kerja Tim | 5 |
| 4 | Berpikir Analitik | 4 |
| 5 | Inisiatif | 4 |
| 6 | Mengembangkan Orang Lain | 4 |
| 7 | Percaya Diri | 4 |
| 8 | Mencari Informasi | 4 |

Sumber:Sudarmanto (2009:162)

Masing-masing dimensi kompetensi memiliki level atau skala sendiri, tergantung standar yang disepkati organisasi dan devisi sumber daya manusia. Tentu saja, semakin tinggi suatu jabatan, semakin tinggi standar level atau skalanya, sehinngga hal itu, akan menjadi dasar dalam penempatan atau mencari kandidat personnya.

1. **Kompetensi Sumber Daya Manusia(Individu).**

Selanjutnya, kompetensi sumber daya manusia (individu) merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat menduduki jabatan tertentu. Untuk dapat menduduki jabatan tertentu dimana telah terdapat persyaratan kompetensi jabatan, maka individu juga harus memiliki kompetensi sesuai persyaratan. Dengan demikian ada kesesuaian dan kecocokan antara kompetensi jabatan dengan kompetensi individu. Semakin cocok kompetensi individu dengan stndar kompetensi jabatan tertentu, akan semakin berhasil seseorang dalam jabatan tersebut. Untuk mengetahui sejauhmana seseorang memiliki level kompetensi tertentu, sehingga layak menduduki posisi atau jabatan tertentu, dilakukan dengan pengukuran. Pengukuran kompetensi soeseorang dapat dilakukan dengan metode.*asessment*, *centre,* atau *competence based interview* (wawancara perilaku berbasis kompetensi).

1. Pengertian Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK)

Tenaga Kesejahteraan Sosial kecamatan adalah seseorang yang bekerja dalam penanganan sosial baik di lembaga pemerintah maupun swasta meskipun secara akademis tidak berangkat dari lulusan sekolah tinggi ilmu sosial, tapi mendapatkan pelatihan dan pendidikan secara professional.

1. Tugas dan Fungsi Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK)

Dalam Permensos Nomor 24 tahun 2013, di jelaskan tentang kedudukan tugas dan fungsi TKSK pada Bab 2. Berikut adalah rinciannya:

1. Tugas dari tenaga kesejahteraan sosial Kecamatan antara lain:
2. melakukan pemetaan sosial berupa data PMKS dan PSKS dan/atau data dan informasi lainnya yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
3. melaksanakan dan/atau membantu penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang ditugaskan oleh Kementerian Sosial, dinas/instansi sosial provinsi, dinas/instansi sosial kabupaten/kota, dan kecamatan.
4. melakukan kerja sama dan/atau koordinasi dengan PSKS dan sumber daya manusia kesejahteraan sosial lainnya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
5. melakukan sinergi, integrasi, dan sinkronisasi dengan camat dan/atau perangkat organisasi dibawahnya antara penyelenggara kesejahteraan sosial dan penyelenggara tugas umum pemerintahan dan/atau pemberdayaan masyarakat di tingkat kecamatan.
6. melakukan kegiatan penyuluhan dan bimbingan sosial baik atas inisiatif sendiri maupun atas penugasan dari berbagai pihak.
7. mengembangkan partisipasi sosial masyarakat dan jejaring kerja dengan berbagai pihak dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
8. Fungsi TKSK di dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial meliputi :
9. Koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, dilaksanakan dalam bentuk dengan kerja sama dan komunikasi dalam hal sinergi, integrasi, dan sinkronisasi dengan potensi sumber kesejahteraan sosial (PSKS), sumber daya manusia kesejahteraan sosial, serta camat dan/atau perangkat organisasi dibawahnya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah kecamatan tempat penugasan.
10. Administrasi sebagaimana dilaksanakan dalam bentuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah kecamatan tempat penugasan
11. Fasilitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, dilaksanakan dalam bentuk pendampingan sosial secara tidak langsung dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah kecamatan tempat penugasan. Selain terlibat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial dalam penanganan 26 jenis kriteria Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang merupakan pekerjaan wajib dari kementerian sosial dan dinas sosial, TKSK pun dilibatkan dalam Program Percepatan Perluasan Perlindungan Sosial (P4S).

2.2. Kerangka Pemikiran

PERMENSOS RI No. 24 tahun 2013

Tentang tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK)

Prilaku organisasi

Manajemen sumber daya manusia

Pengembangan tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK)

 kompetensi

skills

knowledge

Self concert

Traits

motivies

Penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)

* 1. Proposisi

Kompetensi tenaga kesejahteraan sosial kecamatan (TKSK) berdasarkan motivies, traits, self concert, knowledge, skills, di kecamatan batu nunggal kota bandung.