



**Tinjauan Literatur tentang Hubungan Keselarasan Kompetensi,
Pemahaman Tugas, dan Kinerja ASN: Konteks Ditreskrimsus Polda
Sumatera Barat**

**Hilma Harmen¹; Ester Carolina Simanihuruk²; Tsaqifa 'Aziza
Siregar³; Risyah Nabila Fitri⁴; Melissa Angelina Multi Silalahi⁵; Raysa
Putri Nabila Hasibuan⁶**

¹Universitas Negeri Medan
hilmaharmen@unimed.ac.id

²Universitas Negeri Medan
estercarolinasimanihuruk@gmail.com

³Universitas Negeri Medan
tsaqifaaziza43@gmail.com

⁴Universitas Negeri Medan
risyanabilafitri@gmail.com

⁵Universitas Negeri Medan
melissasilalahi09@gmail.com

⁶Universitas Negeri Medan
raysaputrinabilahasibuan@gmail.com

Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sektor publik, termasuk pada instansi yang memiliki karakteristik tugas yang kompleks. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya keselarasan kompetensi (*person-job fit*) dan pemahaman tugas. Ketidaksiharian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan serta rendahnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab dapat menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai temuan penelitian mengenai hubungan keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN berdasarkan kajian literatur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) melalui telaah berbagai jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku, dan sumber referensi yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-analitis dengan mengidentifikasi, membandingkan, dan mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut. Hasil sintesis literatur menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara keselarasan kompetensi dan kinerja ASN. ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, produktif, dan adaptif terhadap tuntutan pekerjaan. Selain itu, pemahaman tugas yang baik membantu ASN memahami peran, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang harus dilaksanakan sehingga mendukung pencapaian kinerja yang

optimal. Kajian ini mengindikasikan bahwa keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas merupakan faktor yang saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja ASN. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi melalui penempatan pegawai yang sesuai, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta peningkatan pemahaman tugas guna mendukung profesionalisme dan efektivitas kinerja ASN.

Kata Kunci: Kinerja ASN, Person-Job Fit, Keselarasan Kompetensi, Pemahaman Tugas.

Abstract

The performance of Civil Servants (ASN) is an important factor in supporting the effectiveness of public sector organizations, including institutions with complex job characteristics. Previous studies have indicated that ASN performance is associated with various factors, including competency alignment (person-job fit) and task understanding. A mismatch between individual competencies and job demands, as well as insufficient understanding of job responsibilities, may hinder work effectiveness and organizational goal achievement. This study aims to analyze and synthesize research findings regarding the relationship between competency alignment, task understanding, and ASN performance through a literature review approach. This study employed a qualitative approach using library research methods by reviewing relevant scientific journals, research articles, books, and other academic references. Data were analyzed using a descriptive-analytical approach through the identification, comparison, and synthesis of findings from previous studies related to the three variables. The results of the literature synthesis indicate a consistent relationship between competency alignment and ASN performance. Civil servants whose competencies, knowledge, and skills are aligned with job requirements tend to perform their duties more effectively, productively, and adaptively. In addition, a good understanding of tasks enables ASN to comprehend their roles, responsibilities, and work procedures, thereby supporting effective job performance. The review further suggests that competency alignment and task understanding are interrelated factors in supporting ASN performance. Therefore, organizations need to strengthen competency-based human resource management through appropriate job placement, continuous competency development, and enhanced task understanding to support professionalism and improve ASN performance.

Keywords: ASN Performance, Person-Job Fit, Competency Alignment, Task Understanding.

1 Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik, termasuk pada institusi penegak hukum seperti Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumatera Barat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai target strategis sangat bergantung pada efektivitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Mengingat kompleksitas tugas dalam penanganan tindak pidana khusus, pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya menjadi tuntutan administratif, tetapi juga merupakan kebutuhan penting untuk menjaga kredibilitas, profesionalisme, dan efektivitas organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Merujuk pada kajian terdahulu, orientasi dan penempatan kerja diketahui memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan (Sari et al., 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada sistem penempatan kerja, tetapi juga pada kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Dalam konteks organisasi sektor publik, ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan berpotensi menimbulkan berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas, seperti rendahnya efektivitas kerja, kesulitan beradaptasi dengan tuntutan jabatan, serta kurang optimalnya pencapaian target kinerja.

Salah satu konsep yang banyak digunakan untuk menjelaskan kesesuaian antara individu dan pekerjaan adalah *person-job fit*. Menurut Kristof-Brown et al. (2005), *person-job fit* menggambarkan tingkat kesesuaian antara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Senada dengan itu, Cable dan DeRue (2002) menjelaskan bahwa kesesuaian tersebut dapat dipahami melalui dimensi *demands-abilities fit* dan *needs-supplies fit*. Individu yang memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi antara karakteristik pribadi dan tuntutan pekerjaan cenderung menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompetensi dapat menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wardana et al., 2025).

Selain keselarasan kompetensi, pemahaman tugas juga merupakan faktor yang berkaitan erat dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pemahaman tugas mencerminkan kemampuan individu dalam memahami tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang harus dijalankan dalam organisasi. ASN yang memiliki pemahaman tugas yang baik cenderung lebih mampu mengimplementasikan kompetensi yang dimiliki secara tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Campbell dan Wiernik (2015) serta Borman dan Motowidlo (1997) menjelaskan bahwa pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab pekerjaan menjadi salah satu aspek penting yang mendukung pencapaian kinerja individu dalam organisasi.

Kajian mengenai hubungan antara keselarasan kompetensi dan kinerja telah banyak dilakukan, demikian pula penelitian yang membahas keterkaitan antara pemahaman tugas dan kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Di sisi lain, masih relatif terbatas kajian yang secara khusus mensintesis hubungan konseptual antara keselarasan kompetensi (*person-job fit*), pemahaman tugas, dan kinerja ASN dalam satu kerangka pembahasan yang terintegrasi. Padahal, pemahaman mengenai keterkaitan ketiga aspek tersebut penting untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja ASN.

Dalam konteks organisasi penegak hukum, seperti Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat, isu mengenai keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas menjadi relevan mengingat kompleksitas tugas yang dihadapi serta kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten. Namun demikian, artikel ini tidak bertujuan untuk menguji kondisi empiris ASN pada Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat, melainkan menggunakan konteks tersebut sebagai ilustrasi pentingnya pengelolaan kompetensi dan pemahaman tugas dalam mendukung kinerja ASN.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai temuan penelitian mengenai hubungan keselarasan kompetensi (*person-job fit*), pemahaman tugas, dan kinerja ASN melalui pendekatan tinjauan literatur. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut serta menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi

sektor publik, termasuk pada lingkungan Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat. Perlu ditegaskan bahwa artikel ini tidak dimaksudkan untuk menguji hubungan kausal maupun peran mediasi antara variabel secara statistik, melainkan untuk mensintesis berbagai temuan penelitian yang telah ada guna memperoleh pemahaman konseptual mengenai keterkaitan keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja ASN

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam sektor publik, kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan, ketepatan waktu, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Krisnawati et al., 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh faktor individu maupun organisasi. Dari sisi individu, kompetensi, motivasi, dan pemahaman terhadap tugas menjadi determinan penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, dari sisi organisasi, sistem penempatan pegawai, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja (Parlina et al., 2023). Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak dapat dilakukan hanya melalui penguatan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga memerlukan kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Dalam konteks ini, keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas menjadi dua aspek yang saling berkaitan dalam mendukung efektivitas kinerja ASN.

2.2 Person-Job Fit (Keselarasan Kompetensi)

Person-job fit merupakan tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Menurut Kristof-Brown et al. (2005), kesesuaian tersebut terjadi ketika kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, atau ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan individu. Dengan demikian, person-job fit tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pegawai, tetapi juga mencerminkan keselarasan antara individu dan lingkungan kerjanya.

Cable dan DeRue (2002) membedakan person-job fit ke dalam dua dimensi utama, yaitu demands-abilities fit dan needs-supplies fit. Demands-abilities fit mengacu pada kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan needs-supplies fit merujuk pada kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan aspirasi pegawai. Dalam konteks ASN, khususnya pada organisasi yang memiliki karakteristik birokratis dan tuntutan tugas yang spesifik, dimensi demands-abilities fit menjadi aspek yang sangat penting. ASN yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan kompetensinya cenderung lebih mudah memahami tugas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompetensi dapat menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas, dan menurunkan produktivitas pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa person-job fit memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Namun demikian, sebagian penelitian juga menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak diikuti oleh pemahaman yang memadai terhadap

tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Temuan ini menunjukkan pentingnya mengintegrasikan kajian person-job fit dengan aspek pemahaman tugas dalam menjelaskan kinerja ASN.

2.3 Pemahaman Tugas

Pemahaman tugas merupakan tingkat pemahaman individu terhadap tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang harus dilaksanakan dalam organisasi (Septian et al., 2022). Pemahaman tugas yang baik memungkinkan pegawai mengetahui apa yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaan dilaksanakan, dan standar kinerja yang harus dicapai. Literatur menunjukkan bahwa pemahaman tugas berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karena membantu pegawai mengurangi kesalahan, mempercepat proses adaptasi, dan meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan (Atmaja & Ariescy, 2026; Fasihat & Adhim, 2025). Sebaliknya, rendahnya pemahaman tugas sering dikaitkan dengan munculnya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), yang dapat berdampak pada penurunan kinerja individu.

Dalam konteks ASN, pemahaman tugas menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari kompetensi pegawai. Kompetensi yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal apabila pegawai tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Oleh karena itu, berbagai penelitian menempatkan pemahaman tugas sebagai faktor penting yang menjelaskan bagaimana kompetensi dapat diterjemahkan ke dalam pelaksanaan kerja yang efektif. Berdasarkan argumentasi tersebut, pemahaman tugas dipandang memiliki keterkaitan erat dengan keselarasan kompetensi maupun kinerja ASN.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Research Gap

Kajian mengenai hubungan antara keselarasan kompetensi (*person-job fit*), pemahaman tugas, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Secara umum, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja. Di sisi lain, pemahaman tugas juga ditemukan berperan penting dalam membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi. Ringkasan beberapa penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pemetaan Penelitian Terdahulu (State of the Art)

NO	Peneliti	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama
1	Cable & DeRue (2002)	Person-job fit dan sikap kerja	Survei kuantitatif	Person-job fit berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2	Kristof-Brown et al. (2005)	Person-job fit dan outcome organisasi	Meta-analisis	Person-job fit berkorelasi positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi pegawai.
3	Krisnawati et al. (2021)	Kinerja ASN	Kuantitatif	Kompetensi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja ASN.
4	Septian et al.	Pemahaman tugas	Kuantitatif	Pemahaman tugas yang baik

	(2022)	pegawai		meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.
5	Parlina, Wijatmoko et al. (2023)	Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN	Kuantitatif	Faktor individu dan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN.
6	Agusrini et al. (2024)	Penempatan pegawai berbasis kompetensi	Studi empiris	Kesesuaian kompetensi dan jabatan mendukung profesionalisme ASN.
7	Rizal et al. (2024)	Person-job fit dan kinerja	Kuantitatif	Kesesuaian kompetensi berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja.

Dari berbagai penelitian yang dianalisis, artikel ini mengidentifikasi bahwa hubungan keselarasan kompetensi dan kinerja ASN dapat dijelaskan melalui dua mekanisme utama yaitu adanya hubungan positif antara keselarasan kompetensi dan kinerja pegawai, terdapat perbedaan penekanan dalam menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Kristof-Brown et al. (2005) menekankan pentingnya kesesuaian karakteristik individu dan pekerjaan sebagai faktor utama yang memengaruhi berbagai outcome organisasi. Sementara itu, penelitian pada sektor publik di Indonesia lebih banyak menyoroti aspek penempatan pegawai dan kesesuaian kompetensi jabatan sebagai faktor yang mendukung efektivitas kerja ASN. Di sisi lain, penelitian mengenai pemahaman tugas menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila pegawai belum memahami tugas, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaannya secara memadai. Perbedaan perspektif tersebut mengindikasikan bahwa keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas tidak dapat dipandang sebagai faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja ASN.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa sebagian besar studi berfokus pada hubungan antara keselarasan kompetensi dan kinerja atau antara pemahaman tugas dan kinerja secara terpisah. Penelitian mengenai person-job fit umumnya menekankan pentingnya kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan penelitian mengenai pemahaman tugas lebih banyak membahas perannya dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan yang sistematis dan efisien (Nela et al., 2025).

Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam literatur yang mengintegrasikan keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas dalam satu kerangka pembahasan yang utuh. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan empiris kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel, sementara kajian yang secara khusus mensintesis hubungan konseptual antara keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN masih relatif terbatas. Oleh karena itu, artikel ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut melalui tinjauan literatur yang mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks ASN.

3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research) yang bersifat eksploratif. Selama prosesnya, penulis tidak mengambil data primer langsung dari lapangan, baik lewat wawancara, kuesioner, maupun observasi. Metode utama yang

digunakan untuk membedah data di artikel ini adalah tinjauan integratif (integrative review) sebagai bagian dari analisis isi (content analysis). Pendekatan tinjauan integratif ini dipilih karena memungkinkan penulis mengidentifikasi, membandingkan, mengkritisi, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN.

Penulis menentukan standar khusus (inklusi dan eksklusi) dalam memilih referensi agar hasil kajian ini tetap akurat. Jurnal yang dipilih harus memenuhi kriteria berikut:

- 1) Artikel ilmiah utama karya Sari et al. (2025) sebagai objek kajian
- 2) Bersumber dari database Google Scholar
- 3) Diutamakan diterbitkan antara tahun 2016–2026 untuk menjaga kebaruan riset, atau tahun yang lebih tua (1997-2005) untuk literatur teori dasar (grand theory)
- 4) Ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris
- 5) Membahas tema kinerja, kompetensi, serta person-job fit.

Dokumen seperti skripsi, tesis, atau artikel yang tidak membahas person-job fit sengaja tidak digunakan dalam penelitian ini. Melalui seleksi tersebut, diperoleh total 20 artikel ilmiah, dengan rincian 1 artikel sebagai bahan kajian utama dan 19 artikel jurnal sebagai pendukung.

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dijalankan secara runtut melalui tiga tahapan tinjauan integratif. Tahap pertama adalah identifikasi data sekunder, yaitu membedah dan mencermati data kuantitatif serta hasil survei yang ada di dalam jurnal utama karya Sari et al. (2025). Tahap kedua adalah eksplorasi konseptual, yaitu menggali lebih dalam mengenai sisa pengaruh variabel lain sebesar 52% terhadap kinerja yang belum terjawab di penelitian utama. Langkah ini dilakukan dengan menyatukan teori-teori manajemen sumber daya manusia dari 19 jurnal pendukung yang sudah dikumpulkan. Tahap akhir adalah penyusunan alur konseptual baru, di mana penulis merangkum seluruh ulasan teori tersebut menjadi sebuah alur konseptual yang menjelaskan bagaimana keselarasan kompetensi (person-job fit), pemahaman tugas, dan kinerja ASN berdasarkan temuan yang ditemukan secara konsisten dalam literatur yang ditelaah.

4 Hasil dan Pembahasan

Berbeda dengan penelitian empiris yang menghasilkan temuan berdasarkan data primer dari responden atau objek penelitian tertentu, hasil dalam artikel ini diperoleh melalui proses sintesis dan interpretasi terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Oleh karena itu, bagian hasil dan pembahasan tidak dimaksudkan untuk menyajikan temuan empiris baru, melainkan untuk mengidentifikasi pola temuan, persamaan dan perbedaan hasil penelitian, serta menjelaskan hubungan konseptual antara keselarasan kompetensi (*person-job fit*), pemahaman tugas, dan kinerja ASN yang ditemukan dalam literatur yang telah ditelaah.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas merupakan dua faktor yang secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan kinerja ASN. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan pemahaman tugas membantu individu mengimplementasikan kompetensi yang dimiliki secara lebih optimal dalam

pekerjaan. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan konseptual antara keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN. Namun demikian, hubungan tersebut dalam artikel ini dipahami berdasarkan sintesis literatur yang ada dan tidak dimaksudkan untuk membuktikan hubungan kausal maupun menguji peran mediasi antar variabel secara empiris.

4.1 Pola Temuan Literatur Mengenai Keselarasan Kompetensi dan Kinerja ASN

Hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan adanya kecenderungan yang konsisten mengenai hubungan antara keselarasan kompetensi (*person-job fit*) dan kinerja ASN. Berbagai studi yang ditelaah mengindikasikan bahwa ASN yang memiliki kesesuaian antara kompetensi, latar belakang pendidikan, keterampilan, dan tuntutan pekerjaan cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dibandingkan ASN yang mengalami ketidaksesuaian kompetensi (Agusrini, 2026).

Temuan-temuan penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa keselarasan kompetensi berkaitan dengan berbagai aspek kinerja, seperti produktivitas kerja, kualitas pelayanan, kemampuan pemecahan masalah, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan memungkinkan pegawai memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki secara lebih optimal dalam pelaksanaan tugasnya (Yulia et al., 2025). Meskipun pendekatan dan konteks penelitian yang digunakan berbeda-beda, sebagian besar penelitian menunjukkan kecenderungan temuan yang serupa mengenai pentingnya kesesuaian kompetensi dalam mendukung efektivitas kerja ASN.

Sebaliknya, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kompetensi sering dikaitkan dengan munculnya berbagai kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti meningkatnya kesalahan kerja, rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas, kesulitan beradaptasi dengan tuntutan jabatan, serta kurang optimalnya pencapaian target kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan yang diimban.

Secara keseluruhan, hasil sintesis literatur menunjukkan adanya pola temuan yang relatif konsisten bahwa keselarasan kompetensi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja ASN. Oleh karena itu, berbagai penelitian menempatkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan jabatan sebagai aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik guna mendukung kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi.

4.2 Pola Temuan Literatur Mengenai Pemahaman Tugas dan Kinerja ASN

Hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemahaman tugas merupakan salah satu faktor yang secara konsisten dikaitkan dengan kinerja ASN. Berbagai studi yang ditelaah mengindikasikan bahwa ASN yang memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prosedur kerja, dan target pekerjaan cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih terarah, sistematis, dan efisien (Kirom, 2024).

Temuan-temuan penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa pemahaman tugas membantu ASN dalam menentukan prioritas pekerjaan, mengurangi kesalahan operasional, serta meningkatkan ketepatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, pemahaman yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab memungkinkan pegawai menyesuaikan tindakan dan

keputusan kerja dengan tujuan organisasi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.

Di sisi lain, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa rendahnya pemahaman terhadap tugas sering dikaitkan dengan munculnya berbagai kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketidajelasan mengenai peran dan tanggung jawab kerja dapat menyebabkan duplikasi pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya koordinasi antarunit kerja, serta kesalahan dalam penerapan prosedur organisasi (Nurmaya, 2025). Meskipun bentuk dan tingkat permasalahan yang ditemukan berbeda pada setiap penelitian, sebagian besar penelitian menunjukkan kecenderungan temuan yang serupa mengenai pentingnya pemahaman tugas dalam mendukung efektivitas kerja ASN.

Hasil sintesis literatur juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh pemahaman yang memadai mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemahaman tugas merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik. Oleh karena itu, berbagai penelitian menekankan pentingnya kejelasan tugas, sosialisasi prosedur kerja, serta penguatan pemahaman peran sebagai bagian dari upaya mendukung peningkatan kinerja ASN.

4.3 Analisis Hubungan Keselarasan Kompetensi dan Pemahaman Tugas terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil sintesis literatur, ditemukan bahwa literatur mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi melainkan saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja ASN. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung lebih mudah memahami tugas yang diberikan. Kesesuaian kompetensi memungkinkan pegawai memiliki landasan pengetahuan dan keterampilan yang relevan sehingga proses memahami prosedur kerja dan tanggung jawab organisasi menjadi lebih mudah dilakukan (Rizqi & Kuswinarno 2024).

Pada saat yang sama, pemahaman tugas yang baik memungkinkan kompetensi yang dimiliki pegawai dapat diterapkan secara efektif dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi memberikan kapasitas untuk bekerja, sedangkan pemahaman tugas memberikan arah mengenai bagaimana kapasitas tersebut harus digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Septiana et al., 2023). Hasil sintesis ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN berkaitan dengan kombinasi antara kompetensi yang sesuai dan pemahaman tugas yang memadai. Organisasi yang hanya berfokus pada peningkatan kompetensi tanpa memperhatikan pemahaman tugas berpotensi menghadapi kesenjangan antara kemampuan pegawai dan implementasi pekerjaan di lapangan (Kamala et al., 2025).

Berdasarkan keseluruhan literatur yang dianalisis, artikel ini mengidentifikasi bahwa hubungan antara keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN dapat dipahami melalui suatu pola konseptual yang bersifat komplementer. Keselarasan kompetensi menyediakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pemahaman tugas memastikan bahwa kemampuan tersebut digunakan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi. Sintesis ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu kombinasi yang mendukung efektivitas kinerja ASN.

4.4 Temuan Sintesis dan Implikasi bagi Pengelolaan ASN

Berdasarkan keseluruhan literatur yang dianalisis, terdapat tiga temuan utama yang dapat disimpulkan. Pertama, Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keselarasan kompetensi sering

dikaitkan dengan kinerja ASN (Nurhasanah et al., 2026). Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

Kedua, pemahaman tugas berperan penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. ASN yang memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas cenderung mampu bekerja lebih terarah, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Sintesis literatur juga mengindikasikan bahwa kompetensi yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh pemahaman tugas yang memadai, sehingga kedua aspek tersebut memiliki keterkaitan konseptual yang saling melengkapi.

Ketiga, literatur menunjukkan adanya keterkaitan antara keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas dalam berkaitan dengan kinerja ASN. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan perlu dikelola secara bersamaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan sintesis ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan ASN. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia sektor publik, yaitu perlunya organisasi tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier, tetapi juga memastikan adanya kejelasan tugas, sosialisasi prosedur kerja, serta pemahaman yang memadai mengenai peran dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, sintesis literatur yang dilakukan menunjukkan bahwa keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas merupakan dua aspek yang memiliki keterkaitan konseptual dan perlu diperhatikan secara bersamaan dalam pengelolaan ASN.

4.5 Relevansi Temuan Sintesis terhadap ASN Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas merupakan faktor yang sering dikaitkan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan pada berbagai organisasi sektor publik. Temuan-temuan tersebut memiliki relevansi untuk dipertimbangkan dalam konteks organisasi yang memiliki karakteristik tugas yang kompleks, termasuk lingkungan Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat (Sari et al., 2025).

Berbagai penelitian yang ditelaah menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan pemahaman tugas membantu pegawai menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur organisasi. Oleh karena itu, hasil sintesis literatur ini dapat menjadi salah satu landasan konseptual dalam memahami pentingnya pengelolaan kompetensi dan penguatan pemahaman tugas pada organisasi sektor publik.

Meskipun artikel ini tidak melakukan pengumpulan data primer maupun pengujian empiris pada ASN Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat, temuan-temuan yang diperoleh dari berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan kompetensi dan peningkatan pemahaman tugas merupakan aspek yang relevan untuk dipertimbangkan dalam upaya mendukung efektivitas pelaksanaan tugas ASN. Dengan demikian, hasil kajian ini lebih tepat dipandang sebagai rujukan konseptual yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris lanjutan pada konteks Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat.

4.6 Keterbatasan Tinjauan Literatur

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil kajian. Pertama, penelitian menggunakan pendekatan studi literatur yang sepenuhnya mengandalkan data sekunder dari berbagai penelitian terdahulu sehingga tidak menghasilkan data empiris baru dari objek atau lokasi penelitian tertentu. Keterbatasan data sekunder ini menyebabkan analisis belum mampu memotret tantangan riil di lingkungan Ditreskrimsus Polda

Sumber secara mendalam, seperti adanya fenomena ketidaksesuaian penempatan kerja setelah mutasi di mana bidang tugas kurang sejalan dengan kompetensi pegawai, serta adanya kendala program orientasi yang membuat sebagian pegawai baru belum memahami visi-misi instansi secara menyeluruh. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi organisasi tertentu secara spesifik maupun untuk membuktikan hubungan kausal antarvariabel secara empiris.

Kedua, literatur yang ditelaah berasal dari berbagai konteks organisasi, karakteristik responden, serta pendekatan metodologis yang berbeda. Perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan variasi temuan yang dapat memengaruhi interpretasi hubungan antara keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN. Meskipun demikian, hasil sintesis menunjukkan adanya kecenderungan pola temuan yang relatif konsisten pada berbagai penelitian yang dianalisis.

Ketiga, artikel ini berfokus pada identifikasi dan sintesis hubungan konseptual antarvariabel berdasarkan temuan penelitian terdahulu. Dengan demikian, kajian ini tidak dimaksudkan untuk menguji model hubungan tertentu maupun mekanisme hubungan antarvariabel melalui analisis statistik.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau *mixed methods* dengan pengumpulan data primer pada instansi tertentu. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN dalam konteks organisasi yang lebih spesifik.

5 Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil sintesis terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa literatur mengenai kinerja ASN secara konsisten menempatkan keselarasan kompetensi (*person-job fit*) dan pemahaman tugas sebagai dua faktor yang sering dikaitkan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya tidak hanya menyoroti pentingnya kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan, tetapi juga menekankan perlunya pemahaman yang memadai terhadap tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja dalam organisasi.

Sintesis literatur juga menunjukkan adanya pola temuan yang relatif konsisten bahwa keselarasan kompetensi dan pemahaman tugas merupakan aspek yang saling berkaitan dalam konteks pelaksanaan tugas ASN. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan memberikan landasan bagi pelaksanaan tugas, sedangkan pemahaman tugas membantu individu mengarahkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tuntutan organisasi.

Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa pembahasan mengenai kinerja ASN tidak dapat hanya difokuskan pada aspek kompetensi ataupun pemahaman tugas secara terpisah. Literatur yang ditelaah menunjukkan pentingnya melihat kedua aspek tersebut secara terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik. Temuan ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman konseptual mengenai hubungan keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN serta menjadi rujukan bagi penelitian empiris pada konteks organisasi yang lebih spesifik di masa mendatang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, instansi pemerintah, khususnya Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat, perlu memperkuat penerapan sistem penempatan pegawai yang berbasis kompetensi melalui pemetaan kompetensi secara berkala. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa setiap ASN menempati posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara optimal. Organisasi perlu meningkatkan program orientasi, pembinaan, dan pelatihan yang berfokus pada penguatan pemahaman tugas, tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta prosedur kerja yang berlaku. Upaya tersebut diperlukan agar ASN memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Organisasi disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat kesesuaian kompetensi dan pemahaman tugas ASN sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna menguji secara langsung hubungan antara keselarasan kompetensi, pemahaman tugas, dan kinerja ASN pada berbagai instansi pemerintahan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai hubungan ketiga variabel tersebut.

Daftar Pustaka

- Agusrini, M. (2026). Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Kerja dengan Person–Job Fit sebagai Variabel Moderasi: Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 731-746.
- Atmaja, Y. S. P., & Ariescy, R. R. (2026). Analisis Deskriptif tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Ketelitian Pegawai terhadap Ketepatan Penginputan Data Keuangan di PT Tiga Bintang Electric. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 8547-8548.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 878.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 45–48.
- Kamala, J. I., Salsa, S. A., Nurilawati, N., Fachriansyah, R. M. I., & Firman, F. (2025). Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi. *EDU Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 8(1), 22-32.
- Kirom, A. J. A. (2024). Efektivitas Kinerja Karyawan: Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Deskripsi Pekerjaan PT Kreasiboga Primatama. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(3), 97-102.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 285–288.
- Nela, P., Kornelius, Y., Ibrahim, A. I., & Islianty, N. R. (2025). Pengaruh Person-Job Fit Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(10), 6321-6329.

- Nurhasanah, N., Akbar, G. G., & Hermawan, Y. (2026). Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut. *Indonesian Journal of Public Administration and Management*, 3(02), 42-53.
- Nurmaya, R. (2025). Peran Struktur Organisasi Dalam Efektivitas Koordinasi Dan Pengambilan Keputusan Di Perusahaan Manufaktur. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 1063-1069.
- Parlina, R., Wijatmoko, S., & Syafutra, R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menuju Birokrasi Modern. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 489.
- Rizqi, M., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Era Digital Studi Literatur Review. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(11).
- Sari, D. R., Rinaldo, J., & Meyla, D. N. (2025). Pengaruh Orientasi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Ditreskrimsus Polda Sumbar (Pada Polda Sumatera Barat). *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(2), 147-153.
- Sari, N. I., Nada, R. A., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). Membangun dasar kompetensi sdm dengan pendekatan analisis pekerjaan yang terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Septian, M., & Mustakim, S. (2022). Perencanaan SDM dan Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai DI Lingkup Sekretariat Daerah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 365-374.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Sunaini, W., & Satyadharma, M. (2025). Manajemen Talenta dan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Suatu Kajian Literatur pada Sektor Publik Indonesia. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 80-90.
- Wardana, A. P., Sakti, B., Aprianty, H., & Dani, R. (2025). REFORMASI BIROKRASI POLRI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Pada Biro Operasi Polisi Resort Bengkulu Utara). *PARETO: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 39-56.
- Yulia, N. E., Irawan, A., & Fachril, F. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengalaman Kerja sebagai Pemoderasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 580-605.