

**KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KELURAHAN TANJUNG UNGGAT
KOTA TANJUNGPINANG**

KARYA ILMIAH



Oleh :

**ARIA BINARDI
NIM : 090563201004**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2013**

*Keberhasilan akan didapat dengan
keikhlasan dan tanpa putus asa*

Kupersembahkan karyaku ini kepada :

*Kedua Orangtua, Bapak Andi Iskandar dan
Ibu Nismayani yang selalu memberikan
semangat dan motivasi dalam menyelesaikan
skripsi ini*

KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN TANJUNG UNGGAT KOTA TANJUNGPINANG

ARIA BINARDI / 090563201004 / ILMU ADMINISTRASI NEGARA

A B S T R A K

Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga kemampuan pegawai adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan tugas pegawai. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka organisasi harus merekrut pegawai yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja yang baik. Tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah untuk Mengetahui kemampuan pegawai kelurahan tanjung unggat. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat yang berjumlah 17 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif. Setelah dilakukan penelitian, hasil akhir penelitian menyatakan bahwa Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang pada umumnya sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai pada kelurahan Tanjung Unggat diletakan sesuai dengan pendidikan yang didapatnya di bangku formal, pegawai pada Kelurahan Tanjung Unggat pegawai sudah memiliki keahlian yang baik dalam mengatasi permasalahan yang timbul.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja,

**KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KELURAHAN TANJUNG UNGGAT
KOTA TANJUNGPINANG**

ARIA BINARDI / 090563201004 / ILMU ADMINISTRASI NEGARA

A B S T R A C T

Success of an organization is determined by the human element that does the job so that the ability of employees is one of the things that must be considered in the implementation of employee duties. Given the importance of factors such as labor, then the organization should hire employees who have the ability to do good work. The purpose of this study is essentially to know the capabilities of employees in the performance of Tanjung Unggat sub-district office at Tanjungpinang's City. The population in this study are all employees of the Tanjung Unggat sub-district office at Tanjungpinang's City numbering 17 people. In this study the sample collection technique using Random sampling. Data analysis techniques used in this study was descriptive qualitative data analysis techniques. After doing research, the end of the study states that the ability of employees working on the implementation of Tanjung Unggat sub-district office at Tanjungpinang's City works well. It can be seen from employees are placed in the right place of Tanjung Unggat sub-district office at Tanjungpinang's City, the employees of Tanjung Unggat sub-district office at Tanjungpinang's City have skills to work as the best performance, there are some employees who occupy positions or parts that have been in accordance with the graduate education they got.

Key Word : employees performance

PENDAHULUAN

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat.

Kelurahan Tanjung Unggat merupakan salah satu kelurahan yang memiliki jumlah penduduk yang cukup padat dengan kepadatan penduduk 12.929 jiwa. Tugas dan fungsi dari kelurahan Tanjung Unggat akan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik, bila adanya para pegawai atau para aparatur pegawai negeri sipil yang mempunyai tingkat kemampuan kerja baik, sehingga pada akhirnya diharapkan akan tercipta tingkat kinerja pegawai yang optimal.

Kemampuan yang relatif baik juga harus disejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam pekerjaan. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada kantor Kelurahan Tanjung Unggat juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki.

Dari hasil pengamatan sementara, penulis memandang bahwa kemampuan pegawai kantor Kelurahan Tanjung Unggat, masih belum memperlihatkan adanya kecendrungan kurangnya kemampuan kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mencerminkan pula rendahnya kualitas pegawai yang berdampak pada kurang efektifnya organisasi pemerintahan di kantor Kelurahan Tanjung Unggat. Beberapa fenomena atau gejala-gejala dapat dilihat dari pada kantor Kelurahan Tanjung Unggat yaitu :

1. Masih kurangnya koordinasi antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat antara pegawai terkadang tidak dapat bekerjasama dengan baik seperti ketika Lurah memberikan informasi lewat pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan tetapi tidak disampaikan dengan pegawai yang lain.
2. Didalam melaksanakan pekerjaan pegawai kurang menguasai bidang kerjanya. Ini dapat dilihat dari masih ada pegawai Kelurahan Tanjung Unggat yang ketika masyarakat bertanya tentang salah satu pengurusan surat menyurat di Kelurahan seperti pengurusan surat pindah penduduk namun pegawai tidak mampu menjelaskan secara baik sehingga membuat masyarakat tidak paham dan berurusan berulang kali.
3. Tidak pernah diadakannya pelatihan sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan. Seperti pelatihan khusus dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dari gejala tersebut diketahui bahwa Kemampuan Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat belum berjalan secara optimal. Sehingga penulis mengangkat sebuah judul penelitian mengenai ” **Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang**”.

PERUMUSAN MASALAH

Pegawai yang berkemampuan sangat memegang peran besar dalam suatu organisasi. Pegawai yang berkualitas dapat membuat organisasi akan semakin efektif dan optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Maka penulis mencoba merumuskan masalah yaitu : **“BAGAIMANA KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN TANJUNG UNGGAT KOTA TANJUNGPINANG?”**.

TUJUAN DAN KEGUNAAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mengetahui Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan bagi Kantor Kelurahan Tanjung Unggat.

- b. Dijadikan bahan masukan bagi pihak yang berkepentingan terutama bagi para peneliti yang sama.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu Administrasi negara.

KERANGKA TEORITIS

Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memiliki kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan baik itu melalui pendidikan formal maupun nonformal. Hal ini mendapat dukungan dari Katz dan Rosenweigh (dalam Thoha 1998:222) bahwa:

“Kemampuan tergantung pada keterampilan dan pengetahuan (*ability depends upon both skill and knowledge*): dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dari kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, informal dan non formal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan. Melalui pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat”.

Lebih jelasnya Robbins (2006:52-54) menyatakan bahwa “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah khusus bermakna penting bagi keberhasilan menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih standar”. Wijaya (1993:252) mengemukakan bahwa “Keterampilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan yang telah dialaminya”. Menurut Juran yang dikutip Sedarmayanti (2007:361) ada empat tahap yang harus ditempuh dalam rangka memperoleh hasil yang berbentuk yaitu:

1. Menentukan tujuan yang spesifik, mengidentifikasi apa kebutuhan yang akan dipenuhi dan proyek khusus yang perlu ditangani.
2. Menentukan rencana untuk mencapai tujuan (struktur dan prosedur).
3. Menentukan pertanggung jawaban yang jelas untuk mempertemukan tujuan tersebut.
4. Dasar *reward* untuk mencapai hasil.

KONSEP OPERASIONAL

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas, serta untuk menghindari kesalahpahaman tentang istilah atau variabel yang ada dalam penelitian ini, maka perlu kiranya di berikan defenisi yang jelas secara konseptual. Peneliti menggunakan pendapat dari teori Bambang. Teori ini untuk memadukan antara teori dan kondisi empiris yang ada pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat.

Kemampuan Pegawai yaitu keseluruhan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai melalui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalannya untuk memudahkan pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat. Dengan demikian, kemampuan pegawai dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu:

1. Pendidikan

- a. Pendidikan Formal, yaitu kemampuan dan pengetahuan seorang pegawai yang diperoleh melalui tamatan pendidikan yang dimiliki.
- b. Pendidikan Informal, yaitu suatu bentuk kegiatan pengembangan pegawai untuk memahami pengetahuan teknis yang diberikan melalui diklat dan pelatihan pegawai.

2. Pelatihan

- a. Mengadakan pendidikan bagi pegawai.
- b. Keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pengalaman Kerja

- a. Lamanya bekerja dalam suatu bidang.
- b. Masa kerja yang dimiliki oleh pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan peneliti laksanakan ini adalah penelitian deskriptif, yang mana peneliti dalam penelitian deskriptif ini, hanya akan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang sesuai dengan ruang lingkup judul penelitian. Menurut Sugiono (2005:11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat. Alasan peneliti mengambil lokasi di Kantor Kelurahan Tanjung Unggat adalah Peneliti memandang bahwa terdapatnya gejala-gejala yang berkenaan dengan kemampuan pegawai, mengingat kemampuan pegawai merupakan fenomena lama yang harus mendapat perhatian khususnya di Kantor Kelurahan Tanjung Unggat sebagai keharusan agar dapat bekerja secara lebih baik.

3. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 5 orang, yang terdiri dari 3 orang kepala seksi dan 2 orang pegawai di bagian pelayanan kepada masyarakat, serta untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan pegawai pada Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang juga dimasukan Lurah sebagai Key informan.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diterima atau diperoleh langsung dilapangan melalui wawancara dan belum diolah yang terdiri dari:

- a. Identitas responden
- b. Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua dan sudah diolah melalui laporan, dokumen yang meliputi:

- a. Struktur organisasi dan tata kerja
- b. Sarana dan prasarana yang dimiliki.
- c. Dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

5. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi.

Menurut Sugiono (2005:166) teknik observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit, yang tersusun dari berbagai proses biologis

dan proses psikologis diantaranya yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini, observasi yang digunakan yaitu observasi terstruktur yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya, dengan alat pengumpul data yaitu *Check list*.

- b. Wawancara, dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung terhadap key informan yaitu Lurah pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat. Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara.

TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa data Deskriptif Kualitatif. Meleong (1991:35), menyatakan bahwa ” analisa data kualitatif adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satuan uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema seperti yang disarankan oleh data”. Sedangkan langkah-langkah analisa yang dilakukan adalah : menelaah semua data yang tersedia dari berbagai sumber, reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi, menyusun kedalam satuan-satuan, pengkategorian data sambil membuat koding, mengadakan pemeriksaan keabsahan data dan penafsiran data secara deskriptif.

Untuk itu data-data yang terkumpul baik itu data primer maupun data sekunder yang diperoleh dari wawancara, maka akan diorganisir dan disusun. Setelah tersusun kemudian dilakukan penafsiran dan pembahasan terhadap data yang dikemukakan itu. Jadi teknis analisis kualitatif pada penelitian ini adalah teknis analisis yang digunakan untuk mengetahui Kemampuan Pegawai Dalam Pelaksanaan Kerja pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat. yang dinyatakan dalam bentuk kata dan kalimat.

LANDASAN TEORITIS

Menurut Handoko (1995:168) “Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien”.

Menurut Djakarsih (1995:104) “Kemampuan seseorang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, karena kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental orang dalam bekerja”.

Kemampuan dapat dipandang sempit maupun luas, tergantung pada pengetahuan dan keterampilan pegawai yang digunakan dalam bekerja sehari-hari. Mengenai kemampuan pegawai dalam bekerja, Nawawi (1994:67) menjelaskan “Bahwa kemampuan dan kemahiran kerja dapat ditempuh dengan jalan menambah pengetahuan dan latihan bagi para aparatur melalui penataran, tugas belajar, latihan kerja dilingkungan sendiri atau dilingkungan lain baik didalam ataupun diluar daerah”.

Demikian halnya faktor-faktor penentu kemampuan kerja seseorang menurut Handoko (1995:243) dapat diukur dengan “Faktor pendidikan formal, faktor latihan dan pengalaman kerja”. Merujuk pada beberapa pendapat tersebut, kemampuan meningkatkan prestasi pegawai dapat dicapai melalui proses tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi, sehingga proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi.

Agar setiap perencanaan yang dibuat lebih berdaya guna dan berhasil guna baik untuk daerah maupun untuk masyarakat secara luas. Menurut Handoko (1995:23) “Perencanaan (*planning*) adalah 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan 2) penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan”. Menurut Mangkunegara (2006:9) mengatakan “Peningkatan kualitas dapat dicapai melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan”.

Kualitas adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya. Menurut Katz dan Rosenweigh dalam Ndraha (1999:220) yang menjelaskan bahwa “Kemampuan adalah ‘*to mobilize, allocate, and combine the action that one technically needed to achieve development objective*’ (mengarahkan, menyediakan dan menyatukan berbagai tindakan yang secara teknis dibutuhkan guna mencapai tujuan pembangunan)”.

Lebih lanjut Ndraha (1999:12) berpendapat bahwa:

“Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi adalah: SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya”.

Menurut Mann, Palmer, Shevitz dan Penrod (Suhendar dan Carolina, 1993:62) yang memberikan gambaran kompetensi kerja anggota organisasi adalah sebagai berikut : ”Kompetensi kerja (*Task Competency*) sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu organisasi yang harus dimiliki dan terus dikembangkan para anggota dalam segala situasi yang menuntut kemampuan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, agar memperoleh hasil produksi yang sesuai dengan apa yang diharapkan”.

Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memiliki kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan baik itu melalui pendidikan formal maupun nonformal. Hal ini mendapat dukungan dari Katz dan Rosenweigh (dalam Thoha 1998:222) bahwa:

“Kemampuan tergantung pada keterampilan dan pengetahuan (*ability depends upon both skill and knowledge*): dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dari kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, informal dan non formal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan. Melalui pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat”.

Hal ini sejalan dengan pendapat Zainun (1996:63) yang menyatakan bahwa “Kemampuan kerja antara lain ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat dan jenis pendidikan. Selain pendidikan, latihan juga dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja”. Sedangkan Robbins (2006:52) mengatakan bahwa “Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”.

Lebih jelasnya Robbins (2006:52-54) menyatakan bahwa “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah khusus bermakna penting bagi keberhasilan menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih standar”. Wijaya (1993:252) mengemukakan bahwa “Keterampilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas latihan yang telah dialaminya”. Menurut Juran yang dikutip Sedarmayanti (2007:361) ada empat tahap yang harus ditempuh dalam rangka memperoleh hasil yang berbentuk yaitu:

1. Menentukan tujuan yang spesifik, mengidentifikasi apa kebutuhan yang akan dipenuhi dan proyek khusus yang perlu ditangani.
2. Menentukan rencana untuk mencapai tujuan (struktur dan prosedur).
3. Menentukan pertanggung jawaban yang jelas untuk mempertemukan tujuan tersebut.
4. Dasar *reward* untuk mencapai hasil.

Adapun tujuan mengikutsertakan pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) diharapkan pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya, sehingga tugas atau pekerjaan yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Seperti yang diungkapkan Bambang (2003:23) “Bahwa kemampuan seseorang aparatur dapat dilihat dari pendidikan, latihan dan pengalaman kerja”. Karena dengan pendidikan dan latihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang lebih baik lagi”.

Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Namun perlu diketahui bahwa untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tidaklah mudah, karena disamping telah memenuhi

persyaratan baik itu kepangkatan, dedikasi maupun loyalitas, juga harus mengikuti seleksi.

Menurut Bacal (2004 : 19) bahwa ”pegawai bekerja dengan sangat baik ketika mereka : a) memiliki sasaran yang jelas, b) percaya bahwa mereka dapat mencapai sasaran-sasaran tersebut, dan c) tahu apa yang akan mereka terima bila mereka mencapai sasaran tersebut.” Selanjutnya Koehn (2004 : 31) menyebutkan

”Pekerjaan pada awalnya memerlukan pelatihan sifatnya harus intelektual, yang menyangkut pengetahuan dan sampai tahap tertentu kesarjanaan, yang berbeda dari sekedar keahlian, sebagaimana terbadakan dari kecakapan semata; pekerjaan itu dikerjakan sebageaian besar untuk orang lain, dan bukan hanya demi diri sendiri saja, dan imbalan uang tidak diterima sebagai ukuran keberhasilan.”

Sejalan dengan pendapat Moenir (1992 : 76) menyatakan bahwa “defenisi kemampuan kerja pegawai yaitu suatu keadaan pada seseorang pegawai secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu (hasil) yang optimal.” Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat Moenir tersebut, yaitu kemampuan kerja itu merupakan kondisi yang dimiliki oleh seorang pegawai yang sanggup melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya berdasarkan keahlian kerja, rasa tanggungjawab dan didukung pula oleh lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas agar menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Kemudian menurut Voorm (As’ad, 2003 : 60) menyatakan bahwa “kemampuan merupakan semua yang tidak berbentuk motivasi (*non motivational attribute*) yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu tugas”. Berkaitan

dengan pengertian kemampuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pergeseran paradigma atau cara pandang dari konsep kecakapan menjadi konsep kemampuan (*competency*), hal ini tentu saja menimbulkan hasil yang lebih mengarah kepada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Kemudian pendapat Vroom (As'ad 2003 : 60) menyatakan bahwa “kemampuan kerja pegawai itu ditentukan oleh faktor, yaitu : (1). Kondisi sensoris dan kognitif. (2). Pengetahuan tentang cara respons yang benar dan (3). Kemampuan untuk melaksanakan respon tersebut.” Pada dasarnya kemampuan kerja pegawai akan dijadikan suatu penilaian di dalam kinerja seseorang sebagaimana yang diungkapkan oleh Davis (Mangkunegara, 2000 : 67) menyatakan :

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), secara psikologis faktor kemampuan pegawai itu terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan yang realitas atau sebenarnya yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*).”

Mengacu dari pendapat tersebut, maka dapat diambil suatu pemahaman bahwa kemampuan kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi itu, dapat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor pengetahuan yang dimiliki orang atau dimiliki pegawai yang bersangkutan serta faktor tingkat keterampilan yang dipunyai atau dimiliki pegawai dalam menunjang atau membantu pelaksanaan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai tersebut. Selain itu faktor pengetahuan yang dimiliki, response dan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut juga ikut berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan kerja

pegawai pada kantor kelurahan bila adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kemudian Ratminto (2008 : 24) menyebutkan “kompetensi petugas pemberi harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan.”

Berdasarkan Badan Kepegawaian Negara (Sudarmanto, 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 tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.” Namun kemampuan kerja pegawai juga harus didukung dengan keahlian yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas, hal ini sejalan dengan pendapat

Dikatakan oleh Simamora (2006 : 118) bahwa : “desain pekerjaan (*job design*) merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.”

Menilai prestasi pegawai tersebut dengan cara menbandingkan prestasi yang dicapai (*actual*) dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dalam langkah mengerjakan tugas dan memberi umpan balik kepada pegawai yang dinilai tentang seluruh hasil penilaian yang dilakukan. Sejalan dengan pendapat Usmara (2006 : 57) menyebutkan bahwa “jika kemampuan sama sekali tidak mencukupi, usaha yang dikeluarkan tidak akan banyak membantu.” Kemudian menurut Ubaedy (2005 : 67) menyebutkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan

yaitu dengan kemampuan menjalin hubungan ke dalam atau kemampuan menguasai diri meliputi :

1. Belajar menjaga keseimbangan (*balance*), yaitu menjaga keseimbangan bisa dilatih dengan cara tidak menjadikan reaksi pertama sebagai landasan keputusan tunggal.
2. Belajar mempertebal kesadaran diri (*self awareness*).
3. Belajar meningkatkan rasa tanggungjawab.

Untuk meningkatkan keahlian kerja seseorang perlu memiliki kemampuan baik di dalam melaksanakan tanggungjawab maupun melaksanakan tugas yang diberikan sesuai aturan-aturan yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan yang kita selesaikan itu bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri. Hal ini juga tidak terlepas dari penilaian kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Sentana (2006 : 55) menyebutkan bahwa menilai kinerja pegawai dengan tiga faktor yaitu :

1. Bagaimana hasil kerja yang telah ditunjukkan pegawai sebagai objek yang dinilai.
2. Unsur kemampuan atau potensi, dalam arti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar mampu melakukan pekerjaan yang ada.
3. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, menurut Amirullah dan Haris (2005 : 22-23) menyebutkan dengan tiga keterampilan (*skill*) yaitu :

1. Kemampuan teknis (*technical skill*), yaitu keterampilan teknis merupakan kemampuan untuk menggunakan keahlian khusus dalam melakukan tugas tertentu.
2. Kemampuan kemanusiaan (*human skill*), yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain disebut *human skill*. Di tempat kerja, keterampilan tersebut muncul dalam bentuk rasa percaya diri, antusiasme, keterlibatan secara tulus dalam hubungan interpersonal.

3. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu harus mempunyai kemampuan untuk melihat situasi secara luas (*comprehensive*) serta mampu memecahkan persoalan yang akan memberikan manfaat bagi mereka yang perlu diperhatikan.

Kemampuan aparat perencana dalam menguraikan kerangka kerjanya merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi yang selanjutnya berfungsi untuk menganalisa kerangka kerja bagi kemampuan aparat perencana sesuai dengan fungsinya. Unsur perencanaan pembangunan daerah memang memegang peranan, karena kemampuan perencana yang tinggi akan mempengaruhi terhadap keberhasilan pembuat rencana dimasa kini dan mendatang.

KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN TANJUNG UNGGAT KOTA TANJUNGPINANG

Kemampuan kerja pegawai merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki oleh seseorang pegawai, pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik akan membuat pegawai tersebut berbeda dengan seorang pegawai yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Daya pikir intelegensi hanya merupakan salah satu faktor yang membentuk kemampuan seseorang, berdasarkan tingkat pendidikan yang pada tahap selanjutnya peneliti melihat sudah mampu atau optimal dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Dan jika dilihat dari aspek pengalaman kerja, juga telah mendukung kemampuan kerja pegawai tersebut. Namun juga ada hal-hal lain yang ikut mempengaruhi kemampuan tersebut yang harus diperhatikan.

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur Negara mempunyai peranan dan fungsi yang sangat penting dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, hal ini tentu saja mensyaratkan agar setiap pegawai harus mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, terampil, punya keahlian dan sikap yang baik serta mampu untuk melaksanakan misi, visi, dan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi serta menjalankan aktifitas operasional organisasi yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, semua ini ditujukan agar pegawai menjadikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Untuk itu perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan kemampuan aparatur Negara agar tercipta aparatur pegawai negeri sipil yang berkualitas, efisien, dan profesional. Hal ini juga sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pembangunan dan sebagai akibat dari perubahan eksternal pada tingkat regional dan global. Bahkan kecendrungan umum dalam perubahan ekonomi juga melahirkan tuntutan mengenai perlunya pegawai negeri sipil yang lebih profesional, terampil, terbuka dan berorientasi kepada pelayanan masyarakat.

Pada sisi lain, kebutuhan masyarakat yang banyak telah ikut pula mendorong perlunya aparatur daerah memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pelayanan optimal tersebut dapat terwujud apabila pemerintah telah mempunyai sumberdaya manusia, yang mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, baik itu kemampuan pegawai dalam hal keterampilan, pengetahuan maupun teknologi.

Kemampuan kerja itu merupakan suatu keadaan yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan suatu pekerjaan dengan memanfaatkan kelengkapan kerja, kesehatan fisik dan mental, keahlian kerja, rasa tanggungjawab dan lingkungan kerja yang kondusif dan membantu sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal, sesuai bidang tugas yang dikerjakannya.

Peneliti menggunakan pendapat dari teori Bambang (2003:23) yang mengatakan bahwa “kemampuan seseorang aparatur dapat dilihat dari pendidikan, latihan dan pengalaman kerja”. Teori ini untuk memadukan antara teori dan kondisi empiris yang ada pada Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang. Kemampuan Pegawai yaitu keseluruhan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai melalui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalannya untuk memudahkan pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada pada Kelurahan Tanjung Unggat. Adapun dimensi-dimensi yang digunakan adalah pengetahuan, pengalaman dan keterampilan.

KESIMPULAN.

Kesimpulan pada akhir penelitian ini dari Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang pada umumnya sudah berjalan dengan baik. Ini dapat dilihat dari kesimpulan dari masing-masing indikator sebagai berikut:

1. Pada Indikator pendidikan formal sesuai dengan data kepegawaian yang ada di Kelurahan Tanjung Unggat yang kebanyakan adalah tamatan

pendidikan Strata 1. Orang-orang tersebut diletakan sesuai dengan pendidikan yang didapatnya di bangku formal. Hal ini tentu saja memberikan pengaruh yang baik terhadap tingkat kemampuan pegawai. Karena pekerjaan yang dihadapi dilapangan tidak sesuai dengan yang ia dapatkan saat berada dibangku formal.

2. Pada indikator pendidikan informal pegawai belum pernah mendapatkan pelatihan dan belum pernah mengikuti pelatihan khusus sehubungan dengan tugas dan fungsinya pada bidang-bidang yang mereka tempati. Selama ini pelatihan yang digunakan lebih bersifat umum saja. Padahal pelatihan sangatlah penting untuk Kelurahan Tanjung Unggat.
3. Dimensi Pelatihan yang dilihat dari indikator mengadakan pendidikan bagi pegawai dapat diketahui bahwa pegawai pada Kelurahan Tanjung Unggat sudah mengikuti pendidikan dengan baik dan sedikit banyaknya dapat memberikan pengetahuan dalam bekerja hanya saja terkadang pendidikan yang diikuti bersifat umum yang mana seharusnya lebih mendalam terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
4. Dimensi Pelatihan yang dilihat dari indikator keahlian dalam melaksanakan pekerjaan dapat diketahui bahwa pegawai pada Kelurahan Tanjung Unggat pegawai sudah memiliki keahlian yang baik dalam mengatasi permasalahan yang timbul. Hal ini ditunjukkan dari pegawai dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan saling membantu jika pegawai yang lain menghadapi permasalahan. Jadi kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan yang timbul sudah berjalan baik.

Akan tetapi masih ada ditemukan pegawai yang masih belum bisa menggunakan peralatan kantor secara baik seperti komputer dan printer hal ini tentu saja seharusnya mendapatkan perhatian yang mana nantinya akan dapat memberikan dampak baik bagi kemampuan pegawai.

5. Pada dimensi pengalaman yang dilihat dari lamanya bidang pekerjaan dapat diketahui bahwa pegawai yang telah bekerja cukup lama dalam bidangnya akan memiliki kemampuan yang jauh cukup baik dari pada pegawai yang baru. Melihat karena pada Kelurahan Tanjung Unggat dituntut untuk bekerja dengan baik maka harus memiliki kemampuan yang baik pula dalam bidang-bidang yang didudukinya.
6. Pada indikator masa kerja sangat mempengaruhi kemampuan kerja pegawai. Semakin lama seorang pegawai bekerja dibidangnya maka tingkat kemampuannya dalam bekerja juga akan baik. Karena kemampuan tidak hanya didapatkan dari pendidikan formal tetapi juga didapatkan dari masa kerja. Dimana dalam masa kerja akan ada pengalaman-pengalaman yang didapatkan dalam bekerja.

SARAN

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada bagian Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang, maka saran yang dapat penulis sampaikan antara lain pada halaman berikut:

1. Perlunya diberikan pengarahan kepada para pegawai mengenai arti pentingnya pelaksanaan kerja yang dilakukan, hal ini ditujukan agar

pegawai betul-betul memahami dan mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Perlunya diberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang lebih spesifik terhadap pekerjaan yang dikerjakan pegawai yang nantinya dapat digunakan dalam pelaksanaan kerja.
3. Perlunya perhatian kepada pegawai yang belum bisa menggunakan peralatan kantor untuk dapat diberikan pendidikan dan pelatihan yang mana nantinya akan memberikan dampak baik dalam pelaksanaan tugas pegawai pada kantor Kelurahan Tanjung unggat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyono. 2005. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2004. *How to Manage Performance (24 Poin Penting Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta, Gramedia.
- Bambang, Swasto. 2003. *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayu Media.
- Djakarsih. 1995. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Koehn, Daryl. 2004. *Landasan Etika Profesi*. Yogyakarta, Kanisius.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 1994. *Pengawasan Melekat Dilingkungan Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratminto dan Atik. 2008. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suhendar dan Carolina, 1993. *Membina Hubungan Kerja yang Berkompetensi*, Balai pustaka : Jakarta.

Thoha, Miftah. 1998. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Ubaedy, AN. 2005. *Jurus-Jurus Meningkatkan Profesionalisme dan Prestasi Kerja*. Jakarta, Khalifa.

Wijaya, Indra. 1993. *Pokok-pokok Perencanaan*. Yogyakarta: Kanisius.

Zainun, Buchari. 1996. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.