

**KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN
KAMPUNG BUGIS TANJUNGPINANG KOTA**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh

**ISTIKHAMAH
AGUS HENDRAYADY
RUDI SUBIYAKTO**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2015**

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : ISTIKHAMAH
NIM : 110563201149
Jurusan/ Prodi : Ilmu Administrasi Negara
Alamat : Jl. Abdul Rahim No. 21 Rt. 04 Rw. 02 Kampung Bugis
Tanjungpinang
Nomor Telp : 085263637472
Email : istikhamah_fu@yahoo.com
Judul Naskah : KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KELURAHAN KAMPUNG BUGIS
TANJUNGPINANG KOTA

Menyatakan bahwa judul tersebut sudah sesuai dengan aturan tata tulis naskah ilmiah dan untuk dapat diterbitkan.

Tanjungpinang, 4 September 2015
Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

AGUS HENDRAYADY, M.Si
NIDN. 1005087301

RUDI SUBIYAKTO, M.A
NIDN. 1016127402

KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KAMPUNG BUGIS TANJUNGPINANG KOTA

**ISTIKHAMAH
AGUS HENDRAYADY
RUDI SUBIYAKTO**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Kita ketahui bahwasanya rendahnya kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mencerminkan pula rendahnya kualitas pegawai dan rendahnya kualitas pegawai berdampak kepada kurang efektifnya organisasi Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Adapun beberapa fenomena atau gejala-gejala dapat dilihat dari: 1. Masih adanya pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota yang kurang mampu dalam melakukan pekerjaan. 2. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dalam menyelesaikan tugas dengan segera dan tepat waktu. 3. Minimnya Sumber Daya Manusia yang ada, baik PNS maupun Honorer di Kelurahan Kampung Bugis. Tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (1995:10-11) yang menyatakan: "Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembinaan pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional, dan pada gilirannya mampu menghasilkan output (keluaran) yang lebih baik". Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Jumlah populasi 11 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari 3 orang kepala seksi dan 2 orang pegawai di bagian pelayanan kepada masyarakat, serta untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota juga dimasukan Lurah sebagai *key informan*. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *purposive sampling*. Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah deskriptif kualitatif. Adapun kesimpulan dari hasil wawancara dengan responden dan wawancara dengan informan kunci (*key informan*) serta didukung dengan hasil observasi secara langsung (pengamatan langsung) dilapangan berkenaan dengan judul Kemampuan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota maka didapati bahwa kemampuan kerja pegawai di kantor kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota secara umum dapat berjalan dengan baik dan menunjukkan hasil yang diinginkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta visi dan misi pada kantor Kelurahan kampung bugis Tanjungpinang Kota.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Kelurahan Kampung Bugis, Tanjungpinang Kota

ABSTRACT

We know that the low ability of employees working in performing basic tasks and functions of employees also reflects the poor quality and low quality of employees have an impact on the lack of effective organization Bugis village villages Tanjungpinang city. As for some phenomenon or symptoms can be seen from: 1. Still the agency official, Kampung Bugis Tanjungpinang City are less able to do the job. 2. Lack of awareness and responsibility of employees of the Office of Tanjungpinang Kampung Bugis City in completing the task quickly and timely. 3. The lack of human resources that exist, both civil servants and Honorary in Kampung Bugis village. The purpose of this study is basically to determine the ability of employees working in the village office Bugis village Tanjungpinang city.

This is in accordance with the opinion of Simanjuntak (1995: 10-11) states: "Education and training is not only to increase knowledge, but also improve work skills, thereby increasing the effectiveness of the organization. Education and training is the process of coaching employees to produce professional labor, and in turn be able to produce output (output) better ". This type of research in this study is qualitative descriptive.

Total population 11 and the number of samples in this study amounted to 5 people consisting of 3 people head section and 2 employees in the public service, as well as to obtain information on the ability of employees working in the village office hometown bugis Tanjungpinang city also included headman as key informant. Researchers use a sampling technique in the form of purposive sampling. The data analysis techniques that researchers use descriptive qualitative. The conclusions from interviews with respondents and key informant interviews (key informan) and supported by the results of direct observation (observation) in the field with regard to the title Capabilities Employee Work In The Office Kampung Bugis Tanjungpinang City then found that the ability of employees working in the office Bugis village village Tanjungpinang city in general can run well and show the desired results in accordance with their duties and functions as well as the vision and mission of the district office Bugis village Tanjungpinang city.

Keywords: *Work Ability, Kampung Bugis, Tanjungpinang City*

A. PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan suatu kunci pokok bagi suatu negara karena tanpa adanya pemerintah maka tidak akan ada yang mengatur serta mengurus warga masyarakat. Disamping itu juga pemerintah merupakan salah satu syarat dari terbentuknya suatu negara. Secara etimologi pemerintah adalah segala kegiatan atau usaha yang terorganisir, yang bersumber pada kedaulatan dan berlandaskan dasar negara mengenai rakyat atau penduduk dan wilayah (negara) demi tercapainya tujuan negara.

Instansi pemerintah merupakan salah satu mata rantai dari sistem ekonomi, dimana eksistensi instansi pemerintahan dalam satu negara adalah penting untuk pertumbuhan perekonomian suatu negara. Instansi pemerintah diharapkan dapat meningkatkan serta menggerakkan perekonomian dalam bernegara baik dimasa kini maupun dimasa yang akan datang.

Karena itulah instansi pemerintahan yang telah ada sekarang dapat dibangun dengan pondasi yang kokoh agar dapat bertahan dalam keadaan apapun, bukan hanya dalam kurun waktu yang singkat namun diharapkan dapat berdiri dalam jangka waktu yang panjang. Untuk memenuhi semua keinginan ini maka dianggap perlu adanya kontrol kinerja pegawai untuk menilai seberapa baik pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya, yang kemudian digunakan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

Salah satu unsur dari fungsi manajemen yang tidak dapat diabaikan dan berperan

dalam keberhasilan suatu instansi pemerintahan adalah perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan keorganisasian. Di dalam instansi pemerintahan untuk menilai kinerja pegawai, pimpinan terlebih dahulu harus membagi fungsi dan tugas pokok dari setiap bagian, hal ini diterapkan di dalam instansi pemerintahan sehingga memudahkan pimpinan dalam menerapkan sistem penilaian kinerja dari setiap pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Pemerintah Kota Tanjungpinang dewasa ini sedang giat-giatnya mengkampanyekan slogan *good governance* (kepemerintahan yang baik) dan *clean governance* (pemerintahan yang bersih) dalam hal ini membenah diseluruh satuan kerja perangkat daerah di bawah Pemerintah Kota Tanjungpinang.

Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dimana merupakan bagian dari instansi publik yang berada di bawah satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang yang memiliki keterkaitan baik secara langsung dengan penyelenggaraan administrasi pemerintahan di Pemerintah Kota Tanjungpinang. Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota merupakan organisasi yang mengemban tugas sebagai pelayanan umum dalam melayani masyarakat terutamanya di daerah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Sebagai satu organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sudah

pasti melibatkan pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam mewujudkan suatu mekanisme kerja yang efektif diperlukan suatu manajemen yang mampu mengerakkan dan mengorganisir sumberdaya yang ada, sehingga suatu konsep tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih dapat terselenggara dan dapat memberikan manfaat secara efektif dan efisien. Manajemen pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai suatu teknik, dengan teknik tersebut maksud dan tujuan dari sekelompok manusia ditetapkan, diklasifikasikan dan dilaksanakan untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, suatu kualitas yang tinggi pada pegawai juga dapat memperkuat manajemen di dalam suatu organisasi.

Dengan demikian berarti didalamnya terkandung adanya sesuatu yang akan dicapai oleh sekelompok orang. Secara singkat dapat dikatakan, bahwa manajemen adalah persoalan mencapai tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang-orang. Manusia (*man*) sebagai salah satu unsur dasar manajemen memiliki peran yang sangat besar, meskipun unsur manusia bukan merupakan satu-satunya unsur dalam manajemen. Menurut Siagian (1992:21) "Manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan miliknya yang paling berharga".

Pada sisi lain, tujuan akan sulit untuk diwujudkan tanpa peran aktif manusia, meskipun peralatan (*materials dan machines*) dan perencanaan telah dibuat secara matang. Begitu pula sebaliknya, peralatan modern dan

perencanaan yang dimiliki tidak akan bermanfaat bagi organisasi jika peran aktif manusia didalamnya juga tidak ikut disertakan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Zainun (1996:9) bahwa "Betapapun baiknya sarana maupun prasarana (sumberdaya manajemen selain manusia) yang dimiliki oleh organisasi tidak akan banyak memiliki arti bagi tercapainya tujuan organisasi jika tanpa ada unsur manusianya".

Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota merupakan satuan kerja perangkat daerah, yang dalam hal ini salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu melayani masyarakat dalam hal administrasi kependudukan serta administrasi pemerintahan di tingkat kelurahan di wilayah Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Selanjutnya, agar tugas pokok dan fungsi dibidang administrasi pemerintahan tersebut dapat lebihberdaya dan berhasil guna serta terlaksana secara optimal, maka sangat diperlukan aparatur atau pegawai yang memiliki kompetensi serta kinerja yang tinggi dan berkualitas sesuai dengan tuntutan era otonomi daerah saat ini.

Dengan aparatur atau pegawai yang memiliki kompetensi serta kinerja tinggi dan berkualitas itu, diharapkan proses dan hasil atau keluaran(*output*) perencanaan yang dibuat dan disusun benar-benar bermanfaat dan dapat lebih menjamin kegiatan pembangunan daerah berjalan secara efektif, efisien dan bersasaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya pendidikan yang relatif baik tersebut tidak diikuti dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dibidang kemampuan teknis perencanaan, karena sebagai instansi pemerintahan yang menangani masalah sistem administrasi dan fungsional di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota, pegawai yang ada harus disejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada di Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki.

Disamping itu juga pegawai sangat dituntut memiliki pengalaman teknis (khusus) dalam administrasi pemerintahan dalam hal pengawasan yang dijalankan oleh Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota, karena pengalaman adalah guru yang paling berharga, sehingga pegawai mampu mengatasi masalah pekerjaannya tanpa merasa kesulitan dan selalu berusaha memahami program kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian, pengalaman akan banyak membantu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara lebih berdaya dan berhasil guna.

Kita ketahui bahwasanya rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mencerminkan pula rendahnya kualitas pegawai dan rendahnya kualitas pegawai berdampak kepada kurang efektifnya organisasi Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Dari hasil pengamatan sementara, penulis memandang bahwa kemampuan pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota, masih belum mencapai standar kerja dan pada akhirnya memperlihatkan adanya kecendrungan kurangnya kualitas kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, beberapa fenomena atau gejala-gejala dapat dilihat dari:

1. Masih adanya pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota yang kurang mampu dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hasil kerja sebagian pegawai masih kurang memuaskan dan masih ada hasil kerja yang belum optimal, seperti masih ada terjadi kesalahan pada hasil pekerjaan.
2. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dalam menyelesaikan tugas dengan segera dan tepat waktu, sehingga mengakibatkan penyelesaian tugas yang tertunda, seperti halnya menyiapkan berkas seharusnya selesai dalam waktu satu hari namun ditunda sampai keesokan harinya dengan berbagai

alasan, padahal berkas tersebut bersifat penting dan segera.

3. Minimnya Sumber Daya Manusia yang ada, baik PNS maupun Honorer di Kelurahan Kampung Bugis. Sehingga terbatasnya jumlah pegawai yg mengakibatkan perangkapan jabatan.

Bertitik tolak dari gejala-gejala masalah serta melihat arti pentingnya kemampuan pegawai dalam menunjang organisasi agar berfungsi secara optimal, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian dengan judul: **“KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KAMPUNG BUGIS TANJUNGPINANG KOTA”**.

Dengan masalah pokok penelitian ini yaitu masih rendahnya kemampuan pegawai yang mengakibatkan kurang efektifnya organisasi Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara lebih optimal, maka penulis mencoba menuangkannya kedalam rumusan masalah sebagai berikut: **“BAGAIMANA KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KAMPUNG BUGIS TANJUNGPINANG KOTA?”**.

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Kemampuan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Segi Akademis : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengaplikasikan dan mengembangkan serta sebagai acuan bagi peneliti

terhadap teori yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu tentang kemampuan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

- b. Segi Praktek : hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Kota Tanjungpinang, khususnya pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota

B. LANDASAN TEORI

Suatu organisasi yang baik harus memiliki visi dan misi serta rencana strategis untuk dilaksanakan dan merupakan pedoman untuk setiap aktifitas suatu organisasi. Dengan ditentukannya misi dan visi berarti organisasi menetapkan aturan dasar organisasi dalam melaksanakan kegiatan. Selain itu untuk tercapainya kesamaan persepsi diantara berbagai tingkatan sebagai pelaku-pelaku dalam kegiatan organisasi, perlu adanya kejelasan tentang visi yang harus dicapai organisasi.

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”. Dijelaskan oleh Gochros yang dikutip Soemardi (1986:187), dan lebih lanjut di jelaskan “Bahwa seseorang telah mencapai produktivitas yang tinggi jika ia mampu menampilkan hasil kerja yang baik sesuai dengan ukuran-ukuran yang telah di tetapkan oleh organisasi itu sendiri”.

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”.

Selanjutnya Gunarsa (1990:17) mengemukakan “Bahwa intelegensi manusia itu merupakan hasil perkembangan fungsi otak, yang lain berasal dari pembawaan atau bakat, juga melalui pembelajaran”.

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”.

Suatu organisasi kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Sangat erat sekali dengan nuansa keberpihakan terhadap konsep-konsep pelaksanaan administrasi pemerintahan baik untuk masa kini maupun mendatang, untuk itu keberadaan orang-orang yang ada serta aktifitas yang dikerjakan harus memiliki nilai efektif dan efisien. Pada dasarnya peningkatan kemampuan seseorang pegawai akan melahirkan seorang yang profesional di bidangnya.

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”.

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 Thoaha (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.

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”.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (1995:10-11) yang menyatakan: “Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembinaan pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang professional,

dan pada gilirannya mampu menghasilkan *output* (keluaran) yang lebih baik”.

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.

Kemampuan aparat dalam hal administrasi pemerintahan dalam menguraikan kerangka kerjanya merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi yang selanjutnya berfungsi untuk menganalisa kerangka kerja bagi kemampuan aparat pemerintah sesuai dengan fungsinya. Unsur sumber daya manusia memang memegang peranan, karena kemampuan pegawai yang tinggi akan mempengaruhi terhadap keberhasilan pembuat kebijakan dimasa kini dan mendatang.

Konsep Operasional

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas, serta untuk menghindari kesalahan pemahaman tentang istilah atau variabel yang ada dalam penelitian ini, maka perlu kiranya diberikan definisi yang jelas secara konseptual. Peneliti menggunakan pendapat dari teori Simanjuntak (1995:10-11) untuk memadukan antara teori dan kondisi empiris yang ada dilapangan (Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota).

Kemampuan Kerja 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 Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Dengan demikian, kemampuan pegawai dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu:

1. Pengetahuan

Yaitu kemampuan atau ilmu yang didapatkan oleh seorang pegawai yang diperoleh melalui bangku pendidikan yang pernah dijalannya baik itu formal maupun informal kemudian ditunjang dengan diklat-diklat pengembangan perencanaan dan pembangunan, pegawai yang ada pada organisasi. Dengan demikian, indikator ini memiliki unsur sebagai berikut:

- a. Pendidikan formal.
- b. Pendidikan informal.

2. Keterampilan

Yaitu kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan juga mengatasi atau memecahkan masalah yang timbul pada saat menyelesaikan tugasnya tersebut. Dengan demikian, indikator ini memiliki unsur sebagai berikut:

- a. Mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer.
- b. Dapat menyelesaikan masalah yang di hadapi pegawai di dalam kantor.

3. Pengalaman Kerja

Yaitu jumlah atau lamanya bidang pekerjaan yang dijalani oleh seorang pegawai dalam bidang yang sama maupun berbeda dan juga masa kerja dapat meningkatkan pengalaman pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Dengan

demikian, indikator ini memiliki unsur sebagai berikut:

- a. Lamanya masa jabatan dalam satu bidang pekerjaan.
- b. Lamanya masa kerja yang dimiliki oleh pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kualitatif, yaitu memberikan penjelasan yang logis pada setiap tabel, menggambarkan dan mencari informasi tentang Kemampuan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Penelitian dilakukan pada Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota. Adapun sampel yang penulis gunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini (karena responden yang di ambil dalam penelitian ini dianggap lebih mengetahui dan memahami tentang kemampuan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota).

Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang terdiri dari 3 orang kepala seksi dan 2 orang pegawai di bagian pelayanan kepada masyarakat, serta untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan kerja pegawai di Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota juga dimasukan Lurah sebagai *Key Informan*.

1. Sumber dan Jenis Data

a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian yang meliputi data tentang Kemampuan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data kepegawaian, gambaran umum lokasi penelitian serta buku dan dokumen-dokumen Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang meliputi sebagai berikut :

1. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.
2. Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota Berdasarkan Jenis Kelamin., Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Jabatan.
3. Fasilitas Kerja Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Agar data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat mudah diperoleh, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Menurut Sugiono (2005:166) tehnik 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*.

Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden dan informan kunci berkenaan dengan masalah Kemampuan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun terlebih dahulu.

Analisis data yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat dari penelitian ini adalah analisis *deskriptif kualitatif*, yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. (Moleong, 2004:248).

D. PEMBAHASAN

1. Pengetahuan

Yaitu kemampuan atau ilmu yang didapatkan oleh seorang pegawai yang diperoleh melalui bangku pendidikan yang pernah dijalaninya baik itu formal maupun informal kemudian ditunjang dengan diklat-diklat pengembangan perencanaan dan pembangunan, pegawai yang ada pada organisasi. Dengan demikian, indikator ini memiliki unsur sebagai berikut:

a. Pendidikan Formal

Merupakan suatu pengukuran dalam menentukan kemampuan kerja seorang

pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi pemerintahan seperti kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota sehingga terjadi keseimbangan dan kesetaraan antara pendidikan formal yang telah ditempuh dengan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 responden masing-masing responden memiliki tanggapan yang hampir sama mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal diantaranya sebagai berikut :

Berikut ini merupakan tanggapan atau jawaban yang diberikan oleh responden pertama dalam hal ini Sekretaris Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal didapati hasilnya sebagai berikut :

“Ya, berdasarkan pendapat saya memang telah sesuai karena setelah saya diangkat menjadi CPNS beberapa tahun lalu saya langsung memutuskan untuk kuliah karena pendidikan juga menunjang kinerja menurut saya”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga diungkapkan oleh responden kedua yakni Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Trantib Umum Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai pendidikan setingkat

SMA/Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal hasilnya sebagai berikut :

“Jelaslah hal itu sesuai dengan peraturan yang ada, kalau tidak tak mungkin saya bisa jadi PNS seperti sekarang ini”. (Senin, 18-05-2015).

Selain itu berdasarkan wawancara dengan responden berikutnya Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tentang pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal, adapun hasilnya sebagai berikut :

“Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya pendidikan seseorang tersebut dengan bidang kerja saat ini hal itu relatif tergantung pada kinerja dan pengalaman kerja masing-masing pegawai”. (Senin, tanggal 18-05-2015).

Disamping itu untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam berkenaan dengan pendidikan setingkat SMA/Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal maka dilakukan wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota didapati hasilnya sebagai berikut :

“Menurut saya telah sesuai, karena sewaktu saya menjadi PNS dulu standarisasi pendidikan masih SMA” (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh Kasubag Penyusunan Program, Pendataan dan Pelaporan mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal didapati hasilnya sebagai berikut:

“Saya kira telah sesuai ya, karena saya bekerja mulai dari honor sampai pengangkatan PNS saya menggunakan ijazah SMA dan sekarang saya sedang melanjutkan studi di salah satu universitas di Kepulauan Riau”. (Senin, 18-05-2015).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal hasilnya sebagian besar responden menyatakan dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai karena rata-rata pendidikan formal yang telah mereka tempuh sebelum menjadi CPNS/ PNS penuh adalah sekolah menengah atas/ sekolah menengah kejuruan, ada yang sedang dalam proses menjalani pendidikan di perguruan tinggi dan bahkan ada yang sudah mengecap bangku perkuliahan kemudian menjadi CPNS/ PNS penuh dan

hal tersebut telah diatur berdasarkan peraturan kepegawaian yang ada saat ini, memang pendidikan seseorang juga bisa berpengaruh kepada penempatan pada bidang kerja yang ada saat ini tetapi tidak menolak kemungkinan dengan pendidikan yang semakin tinggi pula bisa menyebabkan seorang pegawai tersebut menjadi malas bekerja karena merasa memiliki jabatan dan tidak memperdulikan kinerja serta tanggungjawab sebagai abdi negara sebagaimana pengucapan sumpah janji ketika dilakukan pelantikan CPNS dulunya.

Disamping itu dilakukan wawancara dengan *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) dan didapati hasilnya sebagai berikut :

“Ya, menurut saya mengenai pendidikan formal terakhir yang sesuai bagi pegawai yang bertugas di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini cukup relatif bagi saya, karena tak semua pegawai berpendidikan diploma bahkan sarjana melainkan ada pula yang tamatan SMA sederajat, tetapi yang terpenting disini adalah kemampuan kerja dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas terlaksana dengan efisien dan efektif”. (Senin, tanggal 18-05-2015).

Sehingga dapat dianalisis jawaban *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) yang menyatakan pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari

tingkat pendidikan formal tersebut relatif, hal ini dikarenakan tidak semua pegawai yang bertugas pada kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut adalah tamatan diploma atau sarjana karena masih ada yang tamatan sekolah menengah atas sederajat dan hal tersebut sepertinya bukan merupakan suatu hal yang menghambat pegawai dalam meningkatkan kemampuan kerjanya sehingga mencapai tujuan dari organisasi yang ada di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Disamping itu berdasarkan observasi dan analisa yang dilakukan sewaktu penelitian di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 bagian dari tingkat pendidikan formal, didapati hasilnya sama dengan jawaban dari responden dan *key informan* adapun hasilnya sebagai berikut :

Bahwa mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut pada dasarnya relatif, relatif disini mengandung arti bahwa pendidikan memang diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja serta kemampuan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan petunjuk

pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ada di kantor tersebut, namun ada kalanya bahwa dengan pendidikan yang semakin tinggi justru dapat membuat seseorang pegawai menjadi terlena karena merasa memiliki jabatan atau kelebihan dalam hal tertentu sehingga pekerjaan atau tugas dan fungsinya sering disalahgunakan baik secara sengaja ataupun tidak sengaja tetapi selama proses penelitian ini berlangsung pegawai yang bertugas di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota rata-rata telah memiliki pendidikan formal yang sesuai dengan standar yang ada dimana bagi yang tamatan sekolah menengah atas/kejuruan/ sederajat mereka telah melanjutkan ke jenjang pendidikan perguruan tinggi yang ada di Provinsi Kepulauan Riau ini, dan bagi sebagian pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota yang sudah mempunyai gelar diploma atau sarjana mereka juga tetap konsisten dalam menjalankan pekerjaan sebagai pegawai yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan penempatan bidang kerja mereka saat ini di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

b. Pendidikan Informal

Merupakan suatu pengukuran dalam menentukan kompetensi seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi pemerintahan seperti di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini sehingga terjadi keseimbangan dan kesetaraan antara pendidikan informal

seperti kursus atau pelatihan komputer dengan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 responden masing-masing responden memiliki tanggapan yang hampir sama mengenai kursus pendidikan dan ketrampilan komputer sebagai bagian dari tingkat pendidikan informal diantaranya sebagai berikut :

Berikut ini merupakan tanggapan atau jawaban yang diberikan oleh responden pertama dalam hal ini Sekretaris Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai kursus pendidikan dan ketrampilan komputer sebagai bagian dari tingkat pendidikan informal didapati hasilnya sebagai berikut :

“Menurut pendapat saya memang pendidikan informal seperti kursus dan pelatihan komputer sangat sesuai dengan bidang kerja seluruh pegawai karena semuanya menggunakan sistem komputerisasi”.(Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh responden kedua yakni Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Trantib Umum Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai kursus pendidikan dan ketrampilan komputer merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal hasilnya sebagai berikut :

“Dalam hal ini, saya setuju karena pendidikan informal seperti pelatihan komputer merupakan suatu pengalaman kerja yang bisa diterapkan pada semua bidang atau bagian di kantor Kelurahan

Kampung Bugis Tanjungpinang Kota saat ini”. (Senin, 18-05-2015).

Selain itu berdasarkan wawancara dengan responden berikutnya Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tentang kursus pendidikan dan ketrampilan komputer merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal, adapun hasilnya sebagai berikut :

“Jelas hal tersebut ada keterkaitannya karena jika pegawai tidak bisa mengoperasionalkan komputer maka di dalam menjalankan pekerjaan akan mengalami hambatan dan tentunya kemampuan kerjanya pun akan dipertanyakan”. (Senin, 18-05-2015).

Disamping itu untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam berkenaan dengan kursus pendidikan dan ketrampilan komputer merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal maka dilakukan wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota didapati hasilnya sebagai berikut :

“Dengan adanya kursus dan pelatihan komputer maka pegawai yang ditempatkan di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini akan lebih kompeten dalam menjalankan pekerjaan”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga diungkapkan oleh Kasubag Penyusunan Program, Pendataan dan Pelaporan mengenai kursus pendidikan dan ketrampilan komputer

merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal didapati hasilnya sebagai berikut:

“Berkaitan dengan kesesuaian tersebut, menurut saya memang telah sesuai bagi pegawai yang memiliki keahlian atau pengalaman kursus atau pelatihan komputer jika ditempatkan di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota karena di kantor ini pelayanan prima adalah kunci dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sehingga kinerja mereka pun menjadi lebih optimal”. (Senin, 18-05-2015).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai kesesuaian latar belakang pendidikan informal seperti kursus atau pelatihan komputer hasilnya hampir keseluruhan responden menyatakan bahwa pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota telah mempunyai kemampuan kerja yang ditunjang dengan pendidikan informal seperti kursus atau pelatihan komputer dengan bidang pekerjaan saat ini, dimana pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini dituntut untuk bekerja secara komputerisasi menggunakan sistem aplikasi dalam melakukan pekerjaan baik yang berhubungan dengan administrasi kependudukan atau administrasi lainnya sehingga jika pegawai tersebut tidak memiliki pengalaman atau keahlian dalam hal pengoperasionalisasian komputer maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan dari

kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Disamping itu dilakukan wawancara dengan *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) dan didapati hasilnya sebagai berikut :

“Menurut saya memang dengan di tunjang pengalaman kursus keterampilan komputer maka pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota akan bekerja lebih optimal karena di dalam menjalankan pekerjaan saat ini semuanya dilakukan dengan menggunakan internet atau istilah lainnya secara *online* oleh karena itu harus dibekali dengan keahlian mengoperasikan komputer sehingga kemampuan kerja mereka bertambah”. (Senin, 18-05-2015).

Sehingga dapat dianalisis jawaban *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) yang menyatakan bahwa di dalam menjalankan suatu pekerjaan oleh seluruh pegawai yang ada di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota harus ditunjang dengan pendidikan informal seperti kursus keterampilan komputer sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan visi dan misi Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Disamping itu berdasarkan observasi dan analisa yang dilakukan sewaktu penelitian di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai kursus pendidikan dan ketrampilan komputer sebagai bagian dari tingkat

pendidikan informal, didapati hasilnya sama dengan jawaban dari responden dan *key informan* adapun hasilnya sebagai berikut:

Bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan informal seperti kursus atau pelatihan komputer yang ada pada setiap pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota sangat diperlukan memandang dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota sebagian besar selalu menggunakan komputer secara online baik dalam mendata kependudukan atau administrasi lainnya, oleh karena itu pendidikan informal seperti kursus dan pelatihan komputer sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien, berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian ini memang hampir seluruh pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota telah memiliki pengalaman dan keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga didalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka secara profesional tentunya.

c. Pengalaman

Yaitu jumlah atau lamanya bidang pekerjaan yang dijalani oleh seorang pegawai dalam bidang yang sama maupun berbeda dan juga masa kerja dapat meningkatkan pengalaman pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Dengan demikian, indikator ini memiliki unsur sebagai berikut:

Lamanya masa jabatan dalam satu bidang pekerjaan, yaitu waktu yang dijalani pegawai dalam menjalani pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Lamanya masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, merupakan suatu cara yang digunakan untuk menilai kemampuan kerja pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan berpedoman kepada lamanya seseorang pegawai tersebut dalam membidangi suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 responden masing-masing responden memiliki tanggapan yang hampir sama mengenai lamanya bidang pekerjaan diantaranya sebagai berikut :

Berikut ini merupakan tanggapan atau jawaban yang diberikan oleh responden pertama dalam hal ini Sekretaris Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan didapati hasilnya sebagai berikut :

“Menurut saya lama kerja merupakan bagian dari pengalaman kerja masing-masing pegawai semakin lama biasanya pegawai tersebut akan lebih cekatan dalam bekerja dan tentunya lebih memiliki kemampuan kerja yang mantap pastinya”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh responden kedua yakni Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Trantib Umum Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang

Kota mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan hasilnya sebagai berikut :

“Saya yakin dengan lamanya seorang pegawai membidangi suatu pekerjaan seperti di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini, setidaknya dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai lain yang baru ditempatkan di kantor ini”. (Senin, 18-05-2015).

Selain itu berdasarkan wawancara dengan responden berikutnya Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan, adapun hasilnya sebagai berikut: “Menurut asumsi saya bahwa lamanya seseorang dalam membidangi suatu pekerjaan akan ada dua kemungkinan diantaranya satu orang tersebut memang suka dengan pekerjaan yang ia tekuni saat ini dan yang kedua orang tersebut menjalankan pekerjaan karena terpaksa, namun kedua hal tersebut dapat diperbaiki dengan cara memberikan motivasi dan pengembangan diri secara terbuka”. (Senin, 18-05-2015).

Disamping itu untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam berkenaan lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan maka dilakukan wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial Kelurahan

Kampung Bugis Tanjungpinang Kota didapati hasilnya sebagai berikut :

“Menurut pendapat saya, bahwa dengan lamanya masa kerja seorang pegawai maka akan memberikan efek bagi pegawai tersebut efek positif berarti pegawai tersebut lebih semangat kerja dan efek negatif pegawai tersebut merasa jenuh dan bosan sehingga memerlukan penyegaran”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh Kasubag Penyusunan Program, Pendataan dan Pelaporan mengenai pendidikan dan pelatihan mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan didapati hasilnya sebagai berikut:

“Menurut saya lama kerja pegawai dalam membidangi suatu bidang kerja tergantung kepada niat dari masing-masing pegawai itu sendiri”. (Senin, 18-05-2015).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan hasilnya rata-rata keseluruhan responden menyatakan bahwa lamanya seseorang dalam membidangi suatu pekerjaan maka akan menimbulkan beberapa akibat atau dampak bagi pegawai tersebut mulai dari dampak positif seperti ketekunan atau semangat kerja dalam satu bidang pekerjaan tersebut atau dampak negatif seperti kejenuhan dan malas bekerja dalam satu bidang karena terlalu lama dan tidak ada perkembangan, kedua dampak tersebut

dapat diatasi dengan cara pemberian motivasi baik secara materi ataupun non materi sehingga pegawai yang bekerja khususnya di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Disamping itu dilakukan wawancara dengan *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) dan didapati hasilnya sebagai berikut:

“Berkaitan dengan mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja bagi saya secara individu memang hal tersebut cukup berkesan dan hal itu memerlukan komitmen dan tanggungjawab yang besar dalam menjalani suatu pekerjaan tersebut, tetapi ada baiknya jika pegawai yang bersangkutan juga dilakukan mutasi sebagai langkah penyegaran dalam bekerja dan tidak menimbulkan kejenuhan yang mengakibatkan pegawai menjadi malas kerja”. (Senin, 18-05-2015).

Sehingga dapat dianalisis jawaban *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) yang menyatakan bahwa mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja memang hal tersebut cukup berkesan dan memerlukan komitmen dan tanggung jawab yang luar biasa dalam menjalankan pekerjaan tersebut selain itu guna menjadikan organisasi pemerintahan yang fleksibel namun tetap pada koridor peraturan yang berlaku maka sebaiknya ada pergantian pegawai antar satuan kerja perangkat daerah atau dengan istilah rotasi ataupun mutasi sehingga tidak menimbulkan konflik internal dan bahkan kecemburuan

sosial antar sesama pegawai khususnya di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

Disamping itu berdasarkan observasi dan analisa yang dilakukan sewaktu penelitian di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai lama masa jabatan dan lama masa kerja yang merupakan bagian dari lamanya bidang pekerjaan, didapati hasilnya sama dengan jawaban dari responden dan *key informan* adapun hasilnya sebagai berikut:

Bahwa lamanya seseorang pegawai dalam membidangi suatu pekerjaan hal tersebut tergantung kembali kepada para pegawai yang bersangkutan dalam menanggapinya dari segi atau sudut mana, tetapi yang pasti lamanya membidangi suatu pekerjaan bagi pegawai akan menimbulkan dampak baik secara psikologis maupun non psikologis, hal ini dikarenakan faktor kebiasaan dari pegawai tersebut di kantor lamanya akan terbawa ke kantor yang baru ia tempati atau ia ditempatkan baik secara tidak sengaja dan hal itu juga bisa menimbulkan konflik dengan pegawai lainnya selain itu jika terlalu lama membidangi suatu pekerjaan maka pegawai tersebut akan cepat merasa jenuh atau bosan akibat keseringan mengerjakan pekerjaan yang sama berulang-ulang setiap harinya, sehingga diperlukan manajemen operasional organisasi yang baik sehingga hal tersebut tidak terjadi, namun pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini rata-rata mereka

sudah bekerja antara 3 tahun sampai 4 tahun sehingga kemampuan kerja mereka pun optimal baik dimata masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota pada umumnya.

d. Keterampilan

Yaitu kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan juga mengatasi atau memecahkan masalah yang timbul pada saat menyelesaikan tugasnya tersebut. Dengan demikian, indikator ini memiliki unsur sebagai berikut:

1. Mengoperasikan komputer.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 responden masing-masing responden memiliki tanggapan yang hampir sama mengenai melaksanakan pekerjaan diantaranya sebagai berikut:

Berikut ini merupakan tanggapan atau jawaban yang diberikan oleh responden pertama dalam hal ini Sekretaris Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan didapati hasilnya sebagai berikut :

“Dalam hal ini pengambilan keputusan perlu yang berkaitan dengan kepentingan kantor perlu dikoordinasikan dahulu dengan pimpinan agar tidak menimbulkan masalah kelak dikemudian hari, dan dalam mengoperasioan komputer rata-rata pegawai telah mampu mengerjakannya dan mereka cukup insiatif dalam bekerja setahu saya selama ini”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh responden kedua yakni Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Trantib Umum Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan hasilnya sebagai berikut :

“Mengenai pengambilan keputusan seperti mengonsep surat terus terang biasanya dilakukan koreksi dahulu oleh atasan, agar tak menimbulkan permasalahan, kemudian jika dalam bidang komputer saya yakin semua pegawai paham dan mereka bisa dikatakan memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari namun masih pada koridor yang wajar tentunya”. (Senin,18-05-2015).

Selain itu berdasarkan wawancara dengan responden berikutnya Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan, adapun hasilnya sebagai berikut :

“Berkenaan dengan ketiga hal tersebut saya rasa semuanya memang diperlukan pegawai di era birokrasi pemerintahan saat ini, tetapi harus sesuai dengan jalan pikiran pimpinan dan juga peraturan yang berlaku sehingga tidak mengganggu stabilitas kerja organisasi yang dikhawatirkan akan

menimbulkan dampak bagi kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan”. (Senin, 18-05-2015).

Disamping itu untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam berkenaan mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan maka dilakukan wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota didapati hasilnya sebagai berikut :

“Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh pegawai dan ada juga yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai karena semua pekerjaan tersebut harus mengacu kepada petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis sehingga terkadang inovasi yang dilakukan pegawai harus berbenturan dengan peraturan kepegawaian”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh Kasubag Penyusunan Program, Pendataan dan Pelaporan mengenai mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan didapati hasilnya sebagai berikut:

“Saya rasa hal tersebut merupakan suatu perkembangan pemberian pelayanan yang lebih efisien dan efektif namun kita juga harus memperhatikan peraturan-peraturan yang ada sehingga tidak menyebabkan permasalahan di kemudian hari baik bagi

pegawai maupun masyarakat”.(Senin,18-05-2015).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan hasilnya rata-rata keseluruhan responden menyatakan bahwa di dalam menjalankan pekerjaan apapun selagi masih berada dan berhubungan dengan kepentingan organisasi pemerintahan Kecamatan maka hal tersebut perlu kiranya di koordinasikan dengan pimpinan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman nantinya sehingga mengakibatkan konflik kerja yang bermuara kepada kemampuan kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tanjungpinang Kota tersebut.

Disamping itu dilakukan wawancara dengan *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) dan didapati hasilnya sebagai berikut:

“Saya kira menanggapi hal tersebut memang diperlukan kerjasama yang baik antara atasan dengan pegawai yang bersangkutan agar tidak berpengaruh kepada kemampuan kerja pegawai di kantor ini, oleh karena itu saya selalu mengingatkan pegawai yang ada agar selalu melakukan komunikasi yang baik sehingga tidak menimbulkan sisi negatif antara atasan dan bawahan sehingga mempengaruhi kemampuan kerja masing-masing pegawai”. (Senin, 18-05-2015).

Sehingga dapat dianalisis jawaban *key informan* (Lurah Kampung Bugis

Tanjungpinang Kota) yang menyatakan bahwa mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan memang diperlukan kerjasama dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya antara bawahan dengan atasan atau antar sesama pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing sehingga menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif dan tentunya berpengaruh positif bagi kemampuan kerja masing-masing pegawai yang ada di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut.

Disamping itu berdasarkan observasi dan analisa yang dilakukan sewaktu penelitian di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai mengambil keputusan seperti mengonsep surat, mengoperasikan peralatan kerja seperti komputer dan memiliki inisiatif dalam bekerja merupakan bagian dari melaksanakan pekerjaan, didapati hasilnya sama dengan jawaban dari responden dan *key informan* adapun hasilnya sebagai berikut:

Bahwasanya pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut mereka telah melaksanakan pekerjaan dengan sebagaimana mestinya di dalam pengambilan keputusan seperti mengonsep surat mereka selalu berkoordinasi dengan pimpinan mengenai isi surat tersebut agar tidak menyalahi aturan yang ada, selain itu di dalam mengoperasikan

komputer mereka semua telah bisa dan memahaminya sehingga tidak sulit bagi mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari yang berhubungan dengan komputerisasi kemudian mereka terkadang memiliki inisiatif dalam menjalankan kerja namun inisiatif disini tidak berarti tidak sesuai dengan peraturan atau kaidah yang berlaku di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota melainkan inisiatif yang mendatangkan atau menimbulkan semangat dalam bekerja seperti halnya melaksanakan apel setiap hari senin, bekerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing, dan tidak melanggar aturan dinas dan lain sebagainya.

2. Dapat menyelesaikan masalah yang di hadapi pegawai di dalam kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 responden masing-masing responden memiliki tanggapan yang hampir sama mengenai mengatasi pekerjaan diantaranya sebagai berikut :

Berikut ini merupakan tanggapan atau jawaban yang diberikan oleh responden pertama dalam hal ini Sekretaris Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan didapati hasilnya sebagai berikut :

“Mengenai hal tersebut setahu saya pegawai di kantor ini semuanya saling behubungan baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga menyelesaikan masalah yang dihadapi di

dalam kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. (Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh responden kedua yakni Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Trantib Umum Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan hasilnya sebagai berikut :

“Alhamdulillah selama ini, hubungan kita sesama pegawai tak ada masalah sehingga didalam menyelesaikan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah kita buat dan sepakati bersama-sama”. (Senin, 18-05-2015).

Selain itu berdasarkan wawancara dengan responden berikutnya Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan, adapun hasilnya sebagai berikut :

“Ya, pastinya kedua hal tersebut memang dapat meningkatkan kemampuan kerja karena dengan adanya hubungan yang baik antar sesama pegawai akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi kemudian dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu”. (Senin, 18-05-2015).

Disamping itu untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam berkenaan

hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan maka dilakukan wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota didapati hasilnya sebagai berikut :

“Selama ini kami selalu melakukan komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal sehingga terhindar dari asumsi negatif atau persepsi negatif terhadap masing-masing pegawai yang ada di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini”.(Senin, 18-05-2015).

Kemudian hal senada juga di ungkapkan oleh Kasubag Penyusunan Program, Pendataan dan Pelaporan mengenai hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan didapati hasilnya sebagai berikut:

“Menurut sepengetahuan saya hubungan antar pegawai dalam menjalankan pekerjaan selama ini belum ada masalah yang serius dan dapat menimbulkan konflik karena segala sesuatunya selalu dirembukkan secara bersama-sama”.(Senin,18-05-2015).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan hasilnya rata-

rata keseluruhan responden menyatakan bahwa mereka telah mampu dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sehari-harinya karena mereka sadar bahwa pekerjaannya saat ini adalah tanggungjawab yang harus dipikul dikarenakan ada hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang dan serasi tentunya sesuai dengan peraturan yang berlaku di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota, permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan kepala dingin dan lapang dada serta harus mengutamakan semangat kebersamaan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan sebagaimana mestinya.

Disamping itu dilakukan wawancara dengan *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) dan didapati hasilnya sebagai berikut:

“Selama ini mereka terlihat akrab dan mau bekerjasama antara satu dengan yang lain dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota, sehingga permasalahan baik secara teknis maupun nonteknis yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sehari-hari mereka lakukan dengan cara berdiskusi dan bekerjasama dalam menyelesaikannya dengan efisien dan efektif”. (Senin, tanggal 18-05-2015).

Sehingga dapat dianalisis jawaban *key informan* (Lurah Kampung Bugis Tanjungpinang Kota) yang menyatakan bahwa keseluruhan pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota dapat dikategorikan berjalan dengan baik karena mereka saling bekerjasama satu

sama lain dalam memecahkan permasalahan pekerjaan baik secara teknis maupun nonteknis sehingga menimbulkan rasa keakraban dan juga kekeluargaan sehingga di dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sulit sekalipun akan mereka anggap mudah karena melibatkan semua pegawai dan keihklasan menjadi kunci utama dalam suksesnya suatu pekerjaan.

Disamping itu berdasarkan observasi dan analisa yang dilakukan sewaktu penelitian di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mengenai hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai di dalam kantor merupakan bagian dari menyelesaikan pekerjaan, didapati hasilnya sama dengan jawaban dari responden dan *key informan* adapun hasilnya sebagai berikut:

Bahwa pegawai yang bertugas di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mereka semua terkesan akrab dan saling tolong menolong dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, karena mereka menerapkan sistem atau pola kerja dengan manajemen tim sehingga pekerjaan yang dianggap sulit bisa dilaksanakan dengan mudah, selain itu pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota selalu berupaya untuk tidak mencampuraduk kan antara masalah pribadi/keluarga dengan masalah pekerjaan sehingga mereka bisa fokus dalam satu bidang pekerjaan dan tentunya menciptakan iklim kerja yang berkompeten satu sama lain

serta selalu menjunjung tinggi profesionalitas kerja masing-masing pegawai disamping itu kunci keberhasilan yang dipegang oleh masing-masing pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota adalah selalu menghargai pendapat orang lain yang dianggap rasional dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum dan bukan berdasarkan suatu pemikiran yang irrasional.

E. PENUTUP

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

1. Bahwa mengenai pendidikan setingkat SMA/ Sederajat, pendidikan setingkat Diploma atau Sarjana Muda, dan Pendidikan Setingkat S1/ Sarjana Strata 1 merupakan bagian dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut pada dasarnya relatif, relatif disini mengandung arti bahwa pendidikan memang diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja serta kemampuan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ada di kantor tersebut, namun ada kalanya bahwa dengan pendidikan yang semakin tinggi justru dapat membuat seseorang pegawai menjadi terlena karena merasa memiliki jabatan atau

kelebihan dalam hal tertentu sehingga pekerjaan atau tugas dan fungsinya sering disalahgunakan baik secara sengaja ataupun tidak sengaja tetapi selama proses penelitian ini berlangsung pegawai yang bertugas di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota rata-rata telah memiliki pendidikan formal yang sesuai dengan standar yang ada dimana bagi yang tamatan sekolah menengah atas/kejuruan/ sederajat mereka telah melanjutkan ke jenjang pendidikan perguruan tinggi yang ada di Provinsi Kepulauan Riau ini, dan bagi sebagian pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota yang sudah mempunyai gelar diploma atau sarjana mereka juga tetap konsisten dalam menjalankan pekerjaan sebagai pegawai yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan penempatan bidang kerja mereka saat ini di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota.

2. Bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan informal seperti kursus atau pelatihan komputer yang ada pada setiap pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota sangat diperlukan memandang dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota sebagian besar selalu menggunakan komputer secara *online* baik dalam mendata kependudukan atau administrasi lainnya, oleh karena itu pendidikan

informal seperti kursus dan pelatihan komputer sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien, berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian ini memang hampir seluruh pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota telah memiliki pengalaman dan keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga didalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka secara profesional tentunya.

3. Lamanya seseorang dalam membidangi suatu pekerjaan maka akan menimbulkan beberapa akibat atau dampak bagi pegawai tersebut mulai dari dampak positif seperti ketekunan atau semangat kerja dalam satu bidang pekerjaan tersebut atau dampak negatif seperti kejenuhan dan malas bekerja dalam satu bidang karena terlalu lama dan tidak ada perkembangan, kedua dampak tersebut dapat diatasi dengan cara pemberian motivasi baik secara materi ataupun non materi sehingga pegawai yang bekerja khususnya di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut dapat berjalan dengan lancar.
4. Bahwa lamanya seseorang pegawai dalam membidangi suatu pekerjaan hal tersebut tergantung kembali kepada para pegawai yang bersangkutan dalam menanggapinya dari segi atau sudut mana, tetapi yang pasti lamanya

membidangi suatu pekerjaan bagi pegawai akan menimbulkan dampak baik secara psikologis maupun non psikologis, hal ini dikarenakan faktor kebiasaan dari pegawai tersebut di kantor lamanya akan terbawa ke kantor yang baru ia tempati atau ia ditempatkan baik secara tidak sengaja dan hal itu juga bisa menimbulkan konflik dengan pegawai lainnya selain itu jika terlalu lama membidangi suatu pekerjaan maka pegawai tersebut akan cepat merasa jenuh atau bosan akibat keseringan mengerjakan pekerjaan yang sama berulang-ulang setiap harinya, sehingga diperlukan manajemen operasional organisasi yang baik sehingga hal tersebut tidak terjadi, namun pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota ini rata-rata mereka sudah bekerja antara 3 tahun sampai 4 tahun sehingga kemampuan kerja mereka pun optimal baik dimata masyarakat Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota pada umumnya.

5. Bahwasannya pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota tersebut mereka telah melaksanakan pekerjaan dengan sebagaimana mestinya di dalam pengambilan keputusan seperti mengonsep surat mereka selalu berkoordinasi dengan pimpinan mengenai isi surat tersebut agar tidak menyalahi aturan yang ada, selain itu di dalam mengoperasikan komputer

mereka semua telah bisa dan memahaminya sehingga tidak sulit bagi mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari yang berhubungan dengan komputerisasi kemudian mereka terkadang memiliki inisiatif dalam menjalankan kerja namun inisiatif disini tidak berarti tidak sesuai dengan peraturan atau kaidah yang berlaku di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota melainkan inisiatif yang mendatangkan atau menimbulkan semangat dalam bekerja seperti halnya melaksanakan apel setiap hari senin, bekerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing, dan tidak melanggar aturan dinas dan lain sebagainya.

6. Bahwa pegawai yang bertugas di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota mereka semua terkesan akrab dan saling tolong menolong dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, karena mereka menerapkan sistem atau pola kerja dengan manajemen tim sehingga pekerjaan yang dianggap sulit bisa dilaksanakan dengan mudah, selain itu pegawai yang bekerja di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota selalu berupaya untuk tidak mencampuradukan antara masalah pribadi/keluarga dengan masalah pekerjaan sehingga mereka bisa fokus dalam satu bidang pekerjaan dan tentunya menciptakan iklim kerja yang berkompeten satu sama lain serta selalu menjunjung tinggi profesionalitas kerja masing-masing

pegawai disamping itu kunci keberhasilan yang dipegang oleh masing-masing pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota adalah selalu menghargai pendapat orang lain yang dianggap rasional dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan bukan berdasarkan suatu pemikiran yang irasional.

Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah: Mengenai Kemampuan Kerja Pegawai Di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota agar berlangsung secara lebih optimal, maka perlu diperhatikan beberapa hal, seperti :

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 penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya, dalam arti sesuai dengan pendidikannya, agar pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik dan memberikan pelayanan yang optimal dan lebih baik lagi.
3. Perlunya diberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang lebih spesifik terhadap pekerjaan yang dikerjakan pegawai yang nantinya dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. 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 Kampung Bugis Tanjungpinang Kota
5. Perlunya perhatian Bapak Walikota agar dapat menanggulangi masalah kekurangan pegawai di kantor Kelurahan Kampung Bugis Tanjungpinang Kota agar tidak terjadi perangkapan jabatan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Swasto. 2003. *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayu Media.
- Djakarsih. 1995. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gunarsa, Singgih. 1990. *Perkembangan Mental Manusia*. Yogyakarta: BPK-GM
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Labolo, Muhadam. 2005. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Nawawi, Hadari. 1994. *Pengawasan Melekat Dilingkungan Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soemardi, HS.1991. *Administrasi Suatu Pengantar*. Bandung: BSSW Cop.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.