

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DI KELURAHAN JAGASATRU KECAMATAN PEKALIPAN KOTA CIREBON

Oleh :
Rurry Wiharsetyanti;
Hj. Hery Nariyah, Dra;
Ipik Permana, SIP, M.Si

ABSTRAK

Masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon masih rendah. Hal ini ditunjukkan bahwa kecakapan pegawai masih rendah, hal ini terlihat masih kurang inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas, mereka lebih sering menunggu perintah pimpinan, keterampilan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat kurangnya tenaga aparatur yang memahami komputer sehingga dapat menghambat kelancaran dalam pelayanan kepada masyarakat dan kemampuan pegawai yang rendah, misalnya kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja sehingga saling mengandalkan satu sama lain dan masih adanya pegawai yang tidak menguasai bidang tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan masih rendah.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon?
2. Hambatan-hambatan apa yang ditemukan dalam kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon ?
3. Upaya-upaya apa saja yang ditempuh dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon?

Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon, untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang ditemukan dalam kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon dan untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang ditempuh dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dalam menganalisa data dapat memperoleh informasi yang sebenarnya dan mampu mengkaji penelitian lebih mendalam sehingga data dan informasi yang diperoleh diharapkan akurat. Selain itu melihat suatu gejala secara khusus dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh untuk menentukan kesimpulan yang bersifat umum dan dapat mengetahui secara mendalam tentang sejauh mana kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri observasi dan wawancara. Analisa data dilakukan dengan tahapan-tahapan yaitu reduksi, Display Data / Penampilan Data, dan Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi. Hasil penelitian mengenai analisis kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dilihat dari dimensi kecakapan, keterampilan dan kemampuan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi

persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat

dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Mengingat pentingnya peran tersebut, maka pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil selalu dibina sehingga mempunyai kompetensi yang diharapkan dalam proses pelaksanaan tugas yang telah digariskan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien. Pegawai yang kompeten adalah pegawai yang mempunyai kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dimana dalam mewujudkan masyarakat yang madani, demokratis, makmur, adil dan bermoral diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kompetensi merupakan bagian yang integral dan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi dilihat dari kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi kepadanya.

Seseorang tidak akan tertarik untuk mengerjakan sesuatu dan tidak akan mampu melakukannya jika tidak memiliki kecakapan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan. Sebaliknya kecakapan, keterampilan dan kemampuan tanpa motivasi tidak akan berguna karena pegawai tidak akan mau bekerja dengan optimal untuk menghasilkan kinerja.

Kompetensi pegawai Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon sampai saat ini secara umum terlihat masih belum memenuhi harapan, dimana kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum memuaskan, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kecakapan pegawai masih rendah, hal ini terlihat masih kurang inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan

tugas, mereka lebih sering menunggu perintah pimpinan (banyak tugas yang belum diselesaikan).

2. Keterampilan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat kurangnya tenaga aparatur yang memahami komputer sehingga dapat menghambat kelancaran dalam pelayanan kepada masyarakat (banyak keterlambatan pembuatan laporan).
3. Kemampuan pegawai yang rendah, misalnya kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja sehingga saling mengandalkan satu sama lain dan masih adanya pegawai yang tidak menguasai bidang tugasnya (banyak kesalahan pembuatan surat).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul : *“Analisis Kompetensi Pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon ”*.

A.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **“kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan masih rendah”**.

A.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Bagaimana kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon?
5. Hambatan-hambatan apa yang ditemukan dalam kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon ?
6. Upaya-upaya apa saja yang ditempuh dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon?

A.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang ditemukan dalam kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang ditempuh dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

A.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Lurah pada Kantor Kelurahan Jagasatru Kelurahan Pekalipan Kota Cirebon beserta jajarannya dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Menambah pengetahuan penulis secara praktis dan teoritis mengenai kompetensi pegawai pada Kantor Lurah Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan dalam disiplin ilmu administrasi negara khususnya mengenai kompetensi pegawai dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian lanjutan pada kajian yang sama.

A.6 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga terwujud kinerja sebagaimana diharapkan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan sumber daya manusia menjadi fokus perhatian para pimpinan organisasi. Oleh sebab itu, nilai-nilai (*values*) baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, jelaslah bahwa sumber manusia sebagai pegawai dalam organisasi sangatlah penting. Organisasi di masa depan akan dibentuk di sekeliling manusia. Maka lebih sedikit penekanan pada tugas-tugas sebagai satuan untuk membangun organisasi. Hal ini berarti akan dipusatkan pada kompetensi manusia. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, maka apa yang mereka bawa ke pekerjaan yaitu kompetensi menjadi sangat penting.

Untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari peluang yang diberikan oleh jenis-jenis organisasi baru, diperlukan bentuk manajemen sumber daya manusia yang lebih terpadu, yang didasarkan pada pengertian yang jelas mengenai kompetensi yang diperlukan agar peran (dibandingkan dari pekerjaan atau tugas) manajemen yang demikian memerlukan gambaran yang lebih tajam tentang kekuatan dan kelemahan yang sesungguhnya dari orang-orang dibanding dengan latar belakang pengertian-pengertian ini:

Dalam mencapai tujuan organisasi dalam hal ini organisasi pemerintah dituntut organisasi tersebut memiliki pegawai yang mempunyai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Oleh karena pimpinan perlu untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Menurut *Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer* dalam Dharma (2005 : 109) mengemukakan kompetensi yaitu : "Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya."

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa kompetensi sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon sebagai organisasi pelayanan publik. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mempunyai kecakapan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankannya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

B.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti bidang lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks. Kontribusi dari manajemen sumber daya manusia dalam organisasi hampir dirasakan oleh seluruh bidang yang ada. Sebagai contoh bidang pemerintahan akan dapat tercapai tujuan yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan dari sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan, terutama peran dan fungsi strategisnya. Menurut *Mathis and Jackson* dalam Amirullah (2004 : 207) menjelaskan sebagai berikut : Peran SDM dapat dikelompokkan dalam tiga peran utama yaitu ” a) peran administrasi, b) peran operasional, dan c) peran strategis. Masing-masing peran tersebut memiliki fokus atau konsentrasi, rentang waktu dan jenis kegiatan yang berbeda-beda.

B.2 Kompetensi

Kata “*kompetensi*” memiliki pengertian menyoroti aspek dan penekanan yang relatif berbeda. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan *capability* (kemampuan). Seseorang yang kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa kompetensi menjadi sangat berguna dan signifikan untuk membantu organisasi pemerintah dalam menciptakan budaya kerja yang tinggi yang berimplikasi kepada pencapaian kinerja. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia dan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk di dalamnya diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut serta meningkatkan manfaat yang dirasakan oleh

orang lain. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap pegawai dalam suatu organisasi. Setiap pegawai diharapkan mencapai *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai) dengan mempunyai kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan Wibowo (2007 : 87) mengatakan bahwa : ”Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari pencapaian hasil kerja atau perilaku di tempat kerja.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kata kompetensi, kata dasarnya kompeten, berarti cakap mampu atau terampil;
2. Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif efisien;
3. Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif efisien;
4. Konsepsi kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek, yaitu :
 - adalah kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang yang menyangkut karakteristik bakat (traits), motif dan motivasi;
 - adalah kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas teknis;
 - adalah kemampuan seseorang dalam hal manajemen, kepemimpinan dan administrasi.
5. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar berupa pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) agar dapat menciptakan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga

tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Uno (2007 : 63) ada lima karakteristik dari kompetensi yaitu :

B.3 Dimensi-Dimensi Kompetensi

Ketiga dimensi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompetensi kognitif

Kompetensi kognitif adalah suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisis informasi dan situasi yang menuntun atau menyebabkan timbulnya keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini pada pemikiran sistem dan pengenalan pola pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Kompetensi kecerdasan emosional

Kompetensi kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk mengenali, memahami dan menggunakan informasi emosional mengenal diri sendiri yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. . Penekanan dimensi ini pada kesadaran diri dan kompetensi manajemen diri para pekerja / karyawan berupa kesadaran emosional diri dan pengendalian emosional diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kompetensi kecerdasan sosial

Kompetensi kecerdasan sosial adalah suatu kemampuan untuk mengenali, memahami dan menggunakan informasi emosional mengenai orang lain menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. . Penekanan dimensi ini pada kesadaran sosial dan kompetensi manajemen hubungan para pekerja / karyawan berupa empati dan kerja tim yang semestinya dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

B.4 Kategori Kompetensi

Menurut Winardi (2004) : 98) menerangkan sebagai berikut :

Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill*.

Hardskill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *softskill* menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; *social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM; *mental skill* menunjukkan ketahanan mental SDM.

Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa kompetensi merupakan modal dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola SDM berbasis kompetensi.

B.5 Tahapan dalam Peningkatan Kompetensi

Proses perolehan kompetensi menurut Dharma (2002:18) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

1. *Recognition*; suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.
2. *Understanding*; intruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. *Assesment*; umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.
4. *Feedback*; suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.
5. *Job Application* agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

B.6 Manfaat Kompetensi

Dengan merujuk pada konsep-konsep dasar tentang kompetensi seperti yang telah diungkapkan *Spencer and Spencer dalam Sedarmayanti (2001 : 24)*, ada beberapa pedoman dasar untuk mengembangkan sistem kompetensi ini :

1. Identifikasi pekerjaan atau posisi-posisi kunci yang akan dibuat kompetensi medelnya.
2. Lakukan analisis lebih jauh mengenai proses kerja penting (misal cara kerja, waktu kerja, hubungan kerja, tanggung jawab) pada posisi-posisi kunci tersebut.
3. Lakukan survei mengenai kompetensi apa saja yang dibutuhkan (*required competencies*) dengan bercermin pada *star performer* atau *input*.
4. Dari semua masukan yang ada, buatlah daftar tentang jenis-jenis kompetensi apa saja yang diperlukan pada posisi tertentu.
5. Uraian makna dari setiap jenis kompetensi yang telah dituliskan (hal ini untuk menyamakan persepsi mengenai suatu jenis kompetensi). Misalnya jika dilakukan kompetensi analisis data, sampai sejauh mana analisis data yang dimaksud.
6. Tentukan skala tingkat penguasaan kompetensi yang ingin dibuat misalkan skala 1 (sangat rendah), 2 (rendah), 3(sedang), 4 (baik), 5(sangat baik) atau memakai skala B(*Basic*), I (*Intermediate*), A(*Adveance*) atau E(*Expert*).
7. Buatlah penjelasan dari suatu jenis kompetensi dalam skala yang telah dibuat. Misalnya : Kompetensi komunikasi tertulis. Untuk kompetensi *basic-nya* : maupun menulis memo dan surat; *intermediate*: mampu menulis laporan dengan analisis minimal; *adveance*: menulis laporan disertai analisis mendalam dalam bentuk grafik dan gambar; *expert*: menuliskan laporan yang berisi pendapat, analisis dengan dukungan dan fakta dengan konsep dan variabel yang rumit.

B.7 Standarisasi Kompetensi

Standar kompetensi menurut Sedarmayanti (2007 : 134) adalah sebagai berikut :

Pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil :

1. Apa yang diharapkan dapat dilakukan karyawan.
2. Tingkat kesempurnaan pelaksanaan kerja yang diharapkan karyawan.
3. Bagaimana menilai bahwa kemampuan karyawan telah berada pada tingkat yang diharapkan.

B.8 Analisis Kompetensi Pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Kompetensi pegawai sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga muncul suatu kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik.

Umi Narimawati (2006:15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek Kompetensi, yaitu: Intelektual, Emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan.

Kompetensi pegawai di dalam suatu organisasi sangat menunjang tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kompetensi pegawai Kelurahan Jagasatru Pekalipan Kota Cirebon sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan dari Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon sebagai lembaga pelayanan publik sehingga kualitas pelayanan publik dapat dicapai sesuai apa yang diharapkan masyarakat.

C. OBYEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Kelurahan Jagasatru adalah salah satu dari 4 kelurahan yang ada di Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon yang mempunyai batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan :
Kelurahan Pulasaren
- Sebelah Selatan berbatasan dengan :
Kelurahan Pegambiran
- Sebelah Timur berbatasan dengan :
Kelurahan Kesepuhan
- Sebelah Barat berbatasan dengan :
Kelurahan Pulasaren dan Drajat

B.2 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Kantor Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Kelurahan Jagasatru merupakan wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah kota Cirebon dalam wilayah kecamatan Pekalipan. Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon menurut Peraturan Walikota No. 59 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan Kota Cirebon mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota serta mempunyai tugas :

- a. pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan ;
- b. pemberdayaan masyarakat ;
- c. pelayanan masyarakat ;
- d. penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum ;
- e. pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum ; dan
- f. pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugas bidang pemerintahan, pelayanan umum, kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan, perekonomian dan pembangunan ;

2. Penyelenggara bidang pemerintahan, pelayanan umum, kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan, perekonomian dan pembangunan ;
3. Pembinaan dan pelaksanaan pemerintahan, pelayanan umum, kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan, perekonomian dan pembangunan ; dan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hal-hal yang menjadi tugas pokok kelurahan merupakan suatu kesatuan yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan dengan pelaksanaan fungsi kelurahan sebagai unsur pelaksana otonomi daerah dalam urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan pemerintahan yang kegiatan operasionalnya diselenggarakan oleh seksi dan kelompok jabatan fungsional menurut tugas masing-masing.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D.1. Kompetensi Pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembalian pembangunan serta pelayanan. Dikatakan sebagai ujung tombak karena kelurahan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti. Disamping itu peran kelurahan di atas menjembatani program-program pemerintah untuk di sosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Adapun yang berpengaruh dengan permasalahan tersebut adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintah kelurahan.

Karena itu, kinerja aparat membutuhkan kompetensi baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam usaha pemberian layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Kenyataan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pemerintah kelurahan menghadapi beberapa kendala. Salah satu diantaranya adalah rendahnya kompetensi aparat, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah belum dapat berjalan dengan baik. Tercapainya tujuan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah kelurahan tersebut hanya dimungkinkan karena upaya para aparat yang ada pada pemerintah kelurahan sejalan dengan pendapat Prawirosentono (2004 : 3) bahwa "tercapainya tujuan lembaga/ perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga/perusahaan tersebut".

Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi.

Sebagai suatu kenyataan bahwa kompetensi pegawai adalah suatu hal yang tidak dapat terlepas input dari suatu organisasi agar suatu tujuan yang hendak dicapai dari setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu kompetensi perlu ditingkatkan, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon yang merupakan wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah kota Cirebon dalam wilayah Kecamatan Pekalipan. Kota Cirebon menurut Peraturan Walikota No. 59 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan Kota Cirebon mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan,

pembangunan, kemasyarakatan dan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari kompetensi pegawai.

Pegawai yang merupakan ujung tombak pelayanan publik diupayakan terus menerus meningkatkan kecakapan, keterampilan maupun kemampuan baik secara teknis maupun secara administratif dengan pendidikan teknis maupun fungsional.

D.2 Hambatan-hambatan yang ditemukan dalam kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon dalam aplikasinya ditemukan beberapa hambatan. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon dalam kompetensi pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya dana untuk melaksanakan pendidikan dan latihan bagi pegawai.
2. Kurang sarana dan perlengkapan yang memadai sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan memberikan pelayanan publik dengan sebaik-baiknya.
3. Kurangnya faktor motivasi sebagai pendorong para pegawai dalam meningkatkan kompetensi.
4. Penempatan pegawai belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan.

D.3 Upaya-upaya Yang Ditempuh Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

Upaya-upaya yang dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon yaitu sebagai berikut :

1. Para pegawai diikutsertakan untuk mengikuti Diklat perjenjangan (Diklat

- Struktural) dan Diklat Fungsional sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dihadapi agar dapat meningkatkan kecakapan, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga kualitas pelayanan terhadap masyarakat dapat tercapai.
2. Memberikan peluang yang lebih terbuka kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pegawai dengan dukungan anggaran pemerintah daerah / tugas belajar atau ijin belajar.
 3. Memberikan arahan, bimbingan dan penyuluhan yang dilakukan oleh pimpinan agar mereka memiliki pemahaman yang lebih komprehensif tentang bidang tugas pekerjaan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai *Analisis Kompetensi Pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Bahwa kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon dilihat dari dimensi kecakapan terdiri dari unsur intelektualitas dan kreatifitas pegawai masih kurang dan perlu ditingkatkan.. Hal tersebut terlihat dari tingkat pendidikan pegawai mayoritas masih SLTA dan kurangnya ide/masukan baik dalam pelaksanaan tugas pekerjaan maupun dalam pemecahan masalah pekerjaan.
- 2) Bahwa kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon dilihat dari dimensi keterampilan terdiri dari unsur penguasaan pekerjaan, keterampilan bidang tugas dan keterampilan dalam pelayanan masih kurang. Hal tersebut terlihat dari kurangnya menguasai pekerjaan selain pekerjaan yang rutin, kurangnya tenaga operator komputer dan kurang memahaminya prosedur/mekanisme dalam pelayanan sehingga pelayanan ke masyarakat kurang optimal..

- 3) Bahwa kompetensi pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon dilihat dari dimensi kemampuan terdiri dari unsur pemahaman terhadap tugas tanggung jawab pegawai dalam bekerja sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut terlihat dari belum ada inovasi pemahaman terhadap perkembangan permasalahan yang ada dan tanggung jawab pegawai masih kurang dimana dalam pelaksanaan pekerjaan saling mengandalkan satu sama lain sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian di lapangan terlihat bahwa kompetensi pegawai Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon masih kurang dan perlu ditingkatkan sehingga akan menunjang pencapaian tujuan organisasi khususnya dalam pelayanan publik.

5.2. Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut

1. Untuk menanggulangi kekurangan dana agar dapat dilaksanakannya Pendidikan dan Latihan pegawai yaitu dengan mengusulkan kepada Walikota melalui Kecamatan agar mencairkan dana operasional yang cukup untuk Kantor Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon.
2. Untuk mengatasi kurangnya sarana dan perlengkapan kerja yaitu dengan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada .
3. Memberikan faktor motivasi kepada pegawai yaitu dengan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi berupa insentif atau bonus dan memberikan sanksi disiplin kepada yang kurang berprestasi berupa surat teguran dan peringatan.
4. Untuk menanggulangi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan, hendaknya pimpinan mengetahui terlebih dahulu keahlian atau pendidikan dengan jabatan yang diduduki.

Saran-saran tersebut di atas, diharapkan kompetensi pegawai Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon

dapat ditingkatkan sehingga dapat kualitas pelayanan publik dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

Amirullah, B.H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Atmosoeparto, K. (2000). *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta : PT Eks Media Kompetindo.

Cut Zurnali. (2010). *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan*. Bandung : Unpad Press.

Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta

Indrawijaya , A.I. (2000). *Perilaku Organisasi* . Bandung : Sinar Baru.

Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bndung : Rosda Karya.

- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasucha, C. (2004). *Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktiki*. Jakarta : Grasindo.
- Nazir, M. (2000). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, T. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono. 2004. *Bahasa Komprehensif Strategi Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prihadi, SF. (2004). *Assesment Centre*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin, S. (2000). *Teori Organisasi*. Jakarta : Arcan.
- Romley, SK. (2008). *Competency Management*. Spectrum
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- (2001). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2007). *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tjiptono, F. 2002. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ukas, M. (2006). *Manajemen, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung Agnini : Agnini.
- Uno, H.B. (2007). *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafiti.

Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Jo. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah*.

Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang *Standar Kompetensi Dasar Jabatan Struktural dan Standar Kompetensi Bidang. Struktural*

Peraturan Walikota Cirebon Nomor 59 Tahun 2008 *tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan Cirebon .*

Peraturan Walikota Cirebon Nomor 36 Tahun 2011 *tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintahan Dari Walikota Kepada Camat Dan Lurah di Kota Cirebon*