

KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKANBARU

Oleh : Silvia Citra

silviacitra005@yahoo.com

Pembimbing : Dra. Ernawati, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761 – 63277

Abstract

Competence in the education office of the city of Pekanbaru from the phenomenon is that there are still many employees who lack educational back ground with placements that are not in accordance with their fields. The purpose of this study was to determine the factors that influence the competence of employees in the education office of the city of Pekanbaru and the competence of employees in the education office of the city of Pekanbaru. The method used in this study is a qualitative method that uses descriptive data analysis, namely analysis that seeks to provide a detailed description based on the facts founds in the field regarding the formulation of the problem, in supporting work results based on the results of interviews which conclusions will be drawn. The results of the study indicate that the competence of employees in the education office of the city of pekanbaru is generally quite good. When viewed based on the dimension of knowledge of indicators that have not been fully implemented, namely knowledge possessed by employees who handle their work in the education office of the city of Pekanbaru. The dimensions of this attitude there are indicators that have not run according to expectations, namely the education office staff in the city of Pekanbaru in response to each complaint.

Keywords: *competence, Education, Attitude, Knowledge*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk karena adanya tujuan. Tujuan inilah yang kemudian menjadi dasar kegiatan organisasi. Tanpa adanya tujuan, organisasi akan mati karena tidak ada yang diperjuangkan. Tujuan dari sebuah organisasi harus dijelaskan dengan jelas agar kegiatan yang dilakukan berorientasi guna meraih tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya tujuan menjadi penyemangat kerja serta komitmen bagi para anggotanya.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai negeri adalah orang yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya (Mangkunegara: 2009)

Untuk mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan dari penerbitan Undang-undang ASN yang menggantikan UU No. 43 tahun 1999 adalah untuk mewujudkan tata kelola aparatur sipil negara sebagai

profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan memper-tanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Peran sebagai kesatuan bangsa yang melaksanakan kebijakan publik, setiap aparatur sipil Negara berhak mendapatkan pengembangan kompetensi. Lebih lanjut, kompetensi meliputi:

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pada masa orientasi atau percobaan Pegawai negeri Sipil, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Kompetensi ASN setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka

pengembangan karir khususnya PNS. Pengembangan karier PNS nantinya harus mempertimbangkan kompetensi:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi *social cultural* yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. (Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara pasal 2 menyebutkan dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi ASN. Standar Kompetensi ASN tersebut meliputi:

1. Identitas jabatan
2. Kompetensi jabatan
3. Persyaratan jabatan

Reliabilitas pelayanan yang berkualitas dari aparatur negara masih belum sesuai dengan harapan publik. Fenomena ini menunjukkan bahwa, di satu sisi aspirasi masyarakat semakin tinggi seiring dengan semakin tingginya tingkat kesadaran dan pendidikan masyarakat. Di sisi lain menunjukkan kontradiksi ketidaksiapan aparatur pemerintah terhadap tuntutan dan harapan masyarakat tersebut.

Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru merupakan salah satu dinas yang ada di Dinas-Dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Adapun Visi dari Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru adalah

Terwujudnya Dinas Pendidikan Sebagai Pusat Pelayanan Pendidikan Yang Berkualitas, Madani dan Menjadi Rujukan Nasional.

tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru masih ada yang berpendidikan rendah, dengan masih adanya pegawai yang berlatar belakang SMA maka ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang ada di lingkungannya. Meskipun terdapat pegawai yang sarjana dan dapat juga kita lihat masih ada penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut tentu saja memengaruhi kemampuan atau kompetensi pegawai menjadi rendah, sementara itu pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. ditemukan pula masih banyaknya pegawai yang sering menunda pekerjaan dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi.

Pegawai dilihat berdasarkan lama bekerjas pada Dinas Pendidikan Kota

Pekanbaru, rata-rata pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru adalah telah bekerja diatas 6-10 tahun. Semakin lama waktu bekerja yang dimiliki oleh tentu akan semakin banyak pengetahuan yang diperoleh, sehingga dengan cepat menyelesaikan permasalahan yang ada dilapangan. Dari segi pengalaman tentu semakin lama bekerja akan semakin banyak pengalaman yang diperoleh, akan tetapi karyawan yang telah memiliki masa kerja diatas 20 tahun mulai merasakan kejenuhan karena telah melakukan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Dengan pengalaman yang cukup lama maka diharapkan karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Akan tetapi masih ada sebagian pegawai yang masa kerjanya masih tergolong belum lama yaitu 1-5 tahun, hal ini tentu menjadi suatu tantangan bagi pegawai senior yang telah memiliki pengalaman dalam memberikan pengalamannya untuk meningkatkan kompetensi pegawai tersebut.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Emron,

2. pekanbaru.
3. Apa faktor- faktor penghambat kompetensi pegawai pada dinas pendidikan kota pekanbaru.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada dinas pendidikan kota pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang penghambat kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
 - a. Meningkatkan kompetensi pegawai dengan dukungan beberapa aspek, yang paling utama adalah

TINJAUAN PUSTAKA

Sondang P. Siagian (2003) manajemen dapat didefinisikan dari dua

Edison dan Komariyah, 2017:140), menguraikan lima jenis karakteristik kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan Motif. Karakteristik tersebut diperlukan untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat. Untuk itu diperlukan strategi peningkatan kompetensi aparatur sipil Negara, dimana kompetensi yang memadai merupakan sesuatu yang sangat mutlak yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini dengan judul : **“Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian yaitu :

1. Bagaimana kompetensi pegawai pada dinas pendidikan kota
 - b. pengetahuan, pengalaman dan sikap
 - c. Membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan beberapa persoalan kompetensi pegawai
2. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama pada aspek kompetensi pegawai.
 - b. Dengan hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas bagi penulis terutama dalam hal meningkatkan kompetensi kinerja dan diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referen

sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai

kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain

Suprpto dkk (2002:3) berpendapat bahwa standar kompetensi minimal mengandung empat komponen kelompok pokok, yaitu;

- a. *Knowledge*
- b. *Skill*
- c. *Attitude*
- d. Kemampuan untuk mengembangkan *Knowledge* dan *Skill* pada orang lain.

Becker dan Gordon dalam Sutrisno (2014:204) mengemukakan beberapa karakteristik yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif.
2. Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki siswa.
3. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap sesuatu
6. Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan dan orientasi psikologis.

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif bermaksud untuk melakukan pengukuran yang cermat dan sistematis terhadap fenomena-fenomena sosial dengan cara memberikan

gambaran terperinci berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ditemukan dilapangan mengenai Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

1.2. Lokasi Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang beralamat pada Jl. Pattimura No. 40 A, alasan peneliti untuk melakukan penelitian dilokasi ini, karena banyaknya pegawai kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang kerja yang ditempati.

1.3. Informan Penelitian

Peneliti akan menggunakan informan sebagai objek informasi dalam penelitian ini terkait dengan Kompetensi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Fakta yang dibutuhkan meliputi kata-kata atau tindakan informan yang memberikan data dan informasi tentang Kompetensi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Subbag Umum Kepegawaian dapat memberikan jawaban-jawaban yang peneliti inginkan. Kemudian informan selanjutnya Pelaksana Subbag Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. kemudian masyarakat yang datang mengurus kepentingan Didinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang teknik pemilihannya secara insidental atau kebetulan bertemu pada saat penelitian.

1.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara yang berkaitan tentang Kompetensi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota

Pekanbaru. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara yang peneliti lakukan terhadap pihak-pihak yang bersangkutan atau dianggap mengetahui diantaranya, Pelaksana Subbag Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. kemudian masyarakat yang datang mengurus kepentingan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang teknik pemilihannya secara insidental atau kebetulan bertemu pada saat Penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah jadi dan siap pakai seperti dokumen-dokumen, hasil-hasil penelitian lainnya, buku-buku penunjang lainnya. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 92 Tahun 2016
- Data Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.
- Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru
- Data Pendidikan Terakhir Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru
- Karya akademik

1.5. Teknik pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara atau *interview* yaitu proses tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih

berhadapan secara fisik. Dalam proses *interview* terdapat dua pihak yang menempati kedudukan yang berbeda, satu pihak berfungsi sebagai pencari informasi atau penanya atau disebut *interviewer* sedang pihak yang lain berfungsi sebagai pemberi informasi atau informan atau responden. Teknik wawancara yang dipakai bersifat bebas terpimpin yaitu wawancara dilakukan dengan menggunakan *interview guide* yang berupa catatan mengenai pokok-pokok yang akan ditanyakan, sehingga dalam hal ini masih dimungkinkan adanya variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika *interview* dilakukan.

2) Observasi

Observasi adalah pengamatan serta pencatatan sistematis yang ditujukan dalam rangka penelitian untuk mendapatkan data. Dalam hal ini pengamatan dilakukan untuk mengetahui implementasi relokasi.

3) Dokumentasi

Dokumentasi sangat membantu peneliti untuk menunjang dan memperkuat penelitian ini. Dokumentasi pada penelitian ini berupa data-daya yang peneliti dapatkan di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan foto-foto peneliti dengan informan yang diwawancarai.

1.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Analisis data yang digunakan adalah analisis yang bersifat penalaran mengenai fenomena-fenomena yang akan diteliti, setelah data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara kemudian penulis menganalisis data secara deskriptis kualitatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menggunakan pengkajian data secara deskriptif, yaitu analisa yang berusaha

memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan mengenai perumusan permasalahan, dalam mendukung hasil kerja berdasarkan hasil wawancara yang kemudian akan ditarik kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

Kompetensi seseorang merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat diunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan atau keahlian kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Oleh karena itu, segala kemampuan pemerintah saat itu harus diarahkan kepada upaya-upaya yang sistematis dan terencana untuk mencoba membangun standar kompetensi, agar kita semua tidak terjebak pada pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Untuk mengetahui kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru saat ini, peneliti menggunakan pendapat Suprpto dkk (2002:3) bahwa minimal standar kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikapnya.

Pengetahuan pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya. Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sudah memiliki standar pengetahuan yang diimiliki oleh pegawai. Tugas dan fungsi pokok pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru telah tertuang dalam peraturan Walikota Pekanbaru

Nomor 92 tahun 2016. Berikut wawancara dengan Kepala Subbag Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru:

“Tentu saja pegawai harus tahu tugas dan fungsi tupoksinya masing-masing karena setiap tahunnya ada perwako tentang tugas pokok dan fungsi setiap OPD dipemerintah kota Pekanbaru, tentu setiap awal tahun kita sosialisasikan”. (wawancara dengan Kepala Subbag umum dan kepegawaian, 15 februari 2019).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat kita ketahui bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sudah memahami tugas dan fungsi pokok dalam melaksanakan tugasnya, dan untuk lebih memperjelas tugas dan fungsi pokoknya Dinas pendidikan selalu melakukan sosialisai diawal tahun mengenai tu dan fungsi pokok dinas.

Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian menjelaskan bahwa:

“Pegawai harus selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, karena kebanyakan pegawai yang menempati tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga terkadang mengalami kendala sehingga lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. (wawancara dengan Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian, 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa masih ada kendala yang dihadapi yaitu masih ada pegawai yang melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya sehingga membuat tugas tersebut menjadi lambat diselesaikan. Memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pegawai sangat penting, karena pegawai dalam mengerjakan dapat berjalan dengan baik agar pekerjaan yang

ditetapkan selesai tepat pada waktunya, akan tetapi masih banyak pegawai yang memiliki pengetahuan yang kurang oleh karena itu tidak sesuai dengan bidangnya.

Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian juga mengatakan bahwa:

“menurut saya, Pegawai sangat penting untuk selalu meningkatkan pengetahuan kemampuan dan keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang sangat memuaskan” (wawancara dengan Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian, 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai penting untuk selalu berusaha meningkatkan pengetahuan terutama dalam pendidikan. meningkatkan kompetensi pegawai di era sekarang ini khususnya pegawai didinas pendidikan kota pekanbaru.

1. Keterampilan

Dimensi Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan adalah kemampuan untuk menunjuk tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus-menerus dengan kegiatan yang paling sedikit. Indikator kompetensi keterampilan atau keahlian, dilihat dari kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi yang ada.

Berikut wawancara dengan Kepala Subbag Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru:

“tapi tentu belum juga semua yang menguasai teknologi. Apalagi tenaga-tenaga atau pegawai . pegawai kita yang hampir sudah berumur hampir-hampir pensiun

tentu kurang menguasai namun tetap mengetahui tugas pokok dan fungsinya, kan tidak semua yang bisa menggunakan teknologi tentu juga ada yang manual, disitulah kebijakan dari pimpinan dibidang masing-masing untuk mengatur tugas dan fungsi pokoknya yang tidak berhubungan dengan teknologi tersebut. Jadi yang tidak mampu menggunakan teknologi pakai manual”. (wawancara dengan Kepala Subbag umum dan kepegawaian, 15 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak bisa memanfaatkan teknologi yang ada, yaitu pegawai-pegawai yang sudah berumur dan hampir-hampir pensiun. Untuk mengatasi masalah tersebut pegawai dibagi menjadi dalam dua kelompok dalam menjalankan tugasnya, yaitu pegawai yang mengerjakan tugasnya dibantu dengan teknologi dan pegawai yang menjalankan tugasnya secara manual. Hal ni juga didukung oleh Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian yang mengatakan bahwa:

“Tidak semua pegawai dapat mengoperasikan computer, hanya pegawai yang mempunyai kemampuan khusus yang diberikan kewenangan untuk mengoperasikan alat bantu tersebut sehingga pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam hal itu yang tidak menggunakan alat bantu dalam pekerjaannya agak menjadi sedikit tertunda”. (wawancara dengan Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian, 11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa tidak semua pegawai yang bisa mengoperasikan komputer dan pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi sedikit tertunda dalam waktu menjalankan tugas. Perkembangan teknologi dan kenyamanan

tempat dalam proses pekerjaan sangat penting bagi pegawai. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sebagai penyedia layanan publik harus memberikan kenyamanan tempat bagi pengguna layanan yang datang, akan tetapi harus di tunjang dengan fasilitas yang memadai kepada pegawainya. Seperti ruangan serta fasilitas komputer yang terbaru untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Berkaitan dengan perkembangan teknologi, Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa:

“sesuai dengan perkembangan teknologi dan komunikasi saat ini, karena banyak teknologi yang sangat membantu, akan tetapi masih banyak pegawai yang tidak memaksimalkan teknologi yang mendukung untuk mempercepat pekerjaan yang dikerjakan.
(wawancara dengan Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian,11 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui masih ada pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang tidak memaksimalkan teknologi yang tersedia dalam menjalankan pekerjaannya. Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian juga mengatakan:

“Pegawai harus selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, selain itu dalam hal keterampilan pegawai perlu diberikan pelatihan agar dapat mengasah serta meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan”
(wawancara dengan Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian,11 februari 2019).

Dari wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa pegawai harus selalu meningkatkan pengethuan dan selalu berlatih dalam mengasah dan

meningkatkan keterampilan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kemampuan pegawai dalam menggunakan alat bantu dalam proses pekerjaan sangat penting agar proses pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Seluruh pegawai yang bertugas di bagian pelayanan harus memiliki kemampuan untuk menggunakan alat bantu agar proses pekerjaan berjalan dengan lancar.

Pekerjaan yang cepat dan tepat merupakan hal penting yang harus dilakukan agar target dan realisasi yang telah ditetapkan bisa tercapai.. Jika pegawai sudah memberikan hasil pekerjaan dengan cepat dan teliti maka pegawai sudah menjalankan tugas dengan profesional sehingga pimpinan akan merasa senang karena pekerjaan selesai tepat waktu.

3. Sikap

Mappiare (2008:58) mengemukakan bahwa sikap secara umum diartikan sebagai kesediaan bereaksi individu terhadap suatu hal. Sikap berkaitan dengan motif dan mendasari tingkah laku seseorang. Dapat diramalkan tingkah laku apasaja yang terjadi dan akan diperbuat jika telah diketahui sikapnya. Sikap belum merupakan suatu tindakan akan aktivitas, akan tetapi berupa kecenderungan (predisposisi) tingkah laku. Jadi sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap obyek tersebut (Soenarto, 2008: 170).

Indikator kompetensi sikap dilihat dari kemampuan pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam mengambil keputusan, berinteraksi dengan sesama pegawai lainnya, berinteraksi dengan masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat, memotivasi dan melakukan persuasi terhadap masyarakat.

Kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi masalah dengan cepat dan tepat dalam mengidentifikasi masalah, dapat diartikan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang selesai yang tepat waktu merupakan tujuan utama yang diharapkan, agar tidak mengganggu proses pekerjaan selanjutnya. Namun tidak semua pegawai dapat melayani bekerja dengan cepat. Semua itu tergantung ada atau tidaknya pegawai yang ada dalam mengidentifikasi serta mengatasi masalah. Jika pegawai hanya ada satu atau dua sedangkan yang mengantri ada banyak maka kemungkinan untuk pekerjaan selesai dengan cepat akan mengalami kendala.

Ketua Subbag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa:

“dalam hal mengidentifikasi masalah, pegawai belum semua mampu menghadapinya, bahkan cenderung hanya mengandalkan pimpinan, sehingga terkadang banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena pegawai kurang mampu menhadapi permasalahan yang ada.” (wawancara dengan **Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian,11 februari 2019**).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa belum semua pegawai dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada, masih ada yang hanya mengandalkan pimpinan saja sehingga mengakibatkan adanya pekerjaan yang tertunda.

Kepala Subbag Kepegawaian Umum Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru mengatakan bahwa:

“Pegawai disini masih kurang cermat kadang. Saya masih menemukan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan tugasnya baik itu

penulisan nama dan lain sebagainya.” (wawancara dengan **Kepala Subbag umum dan kepegawaian,15 februari 2019**).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang kurang teliti dan cermat dalam melakukan pekerjaannya sehingga terkadang menimbulkan kesalahan terhadap apa yang mereka kerjakan. Jelas sekali bahwa pegawai dalam melakukan tugas atas pekerjaan yang diberikan harus cermat agar tidak terjadi kesalahan yang mengharuskan pekerjaan itu diulang kembali.

Dalam hal sikap antara sesama pegawai, Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa:

“Sesama Pegawai disini umumnya sudah saling merespon dengan baik. Tapi masih ada beberapa pegawai yang kurang merespon dalam melakukan pekerjaan”. (wawancara dengan **Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian,11 februari 2019**).

Berdasarkan wawancara diatas, dapat diketahui bahwa umumnya pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sudah merespon atau saling mendukung satu sama lain dalam hal pekerjaan, walaupun masih ada beberapa diantara pegawai yang kurang merespon.

Sebagai aparatur pemerintah, pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru hendaknya juga memberikan sikap yang baik dalam melayani masyarakat. Berikut wawancara dengan Kepala Subbag Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru:

“kami sudah melakukan yang terbaik lah ya. Karena kami disini emang melayani masyarakat. Sekarang dibuatlah beberapa langkah untuk meningkatkan pelayanan, terutama yang seperti

adanya UPT (unit pelayanan terpadu) yang berkepentingan seperti legalisir ijazah, surat pindah, dan mutasi siswa melalui UPT". (wawancara dengan Kepala Subbag umum dan kepegawaian, 15 februari 2019).

Dari wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sudah berusaha meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, namun hal yang berbeda disampaikan oleh salah satu masyarakat yang menggunakan layanan di

belum bisa dikatakan baik. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang disiplin dalam menetapkan waktu untuk bekerja sehingga masih banyak masyarakat yang

Faktor-faktor Penghambat Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam sebuah organisasi. Dimana sumber daya manusia adalah aset penting dalam kemampuan aparatur agar dapat memberikan pengelolaan yang optimal. Sumber daya manusia ini sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan tingkat pemahaman yang baik pula untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Sebagai suatu proses menuju berdaya atau proses untuk memperoleh daya/kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Sama halnya dengan kualitas sumber daya manusia seharusnya dimiliki oleh setiap individu yang ada di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang diharapkan mampu mampu memberikan kontribusi yang baik.

Masih banyak dari pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang tingkat

Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, sebagai berikut:

"pelayanan disini masih kurang bagus, kita lihat saja sekarang seharusnya jam segini sudah siap waktu istirahatnya, tapi masih juga belum ada pegawainya diruang kerjanya. Padahal sekarang sudah jam 2 lewat".(wawancara dengan ibu Meri, 16 Februari 2019)

Berdasarkan wawancara diatas, dapat kita ketahui bahwa pelayanan di Dinas Pendidikan Kota pekanbaru masih

mengeluh. Masukan dan keluhan akan terjadi jika pegawai layanan tidak melaksanakan proses pelayanan dengan baik.

pendidikannya rendah, tentu saja hal ini sangat berpengaruh dalam tingkat keterampilan yang akan mereka tampilkan. Hal ini juga disampaikan oleh Kepala Subbag umum dan kepegawaian yang mengatakan bahwa:

"kendalanya tidak semua pegawai bisa menggunakan IT, kemudian terkendalanya juga pegawai-pegawai yang sudah berumur atau sudah hampir memasuki usia pensiun kemudian juga masih banyak pegawai-pegawai yang pendidikannya belum SL. Kalau kita anjurkan lanjut kuliah mungkin mereka masih keberatan karena empat tahun belum tentu lagi pensiun belum tentu tamat udah pensiun apa gunanya, ada yang masih golongan dua". (wawancara dengan Kepala Subbag umum dan kepegawaian, 15 februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas, dapat kita ketahui bahwa pegawai yang tingkat pendidikannya rendah tidak bisa memanfaatkan teknologi yang tersedia dalam menjalankan tugasnya. Padahal

sebagaimana yang kita ketahui teknologi dapat membantu kita untuk mempermudah melakukan pekerjaan.

2. Sarana dan Prasarana

Sebagai salah satu komponen penting dalam menjalankan organisasi, sarana dan prasarana memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian visi organisasi. Hal tersebut dikarenakan ketiadaan sarana prasarana akan berdampak pada kualitas dan aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itulah ketersediaan dan tingkat kualitas sarana prasarana akan menjadi ukuran dari kualitas seluruh aktivitas yang ada di dalam organisasi.

Kepala Subbag umum dan kepegawaian yang mengatakan bahwa:

“disini juga ada kendalanya sarana dan prasarana yang kurang representatif bangunannya, parkir cobalah tengok tidak terlalu luas, kemudian bangunannya terpisah-pisah, bidang SD disini, bidang sarana dan prasarannya disana, paud terpisah-pisah. Kalau kantor lain pada umumnya satu bangunan, ada lantai satu dua tiganya. Nah ini kan terpisah-pisahkan”. (wawancara dengan Kepala Subbag umum dan kepegawaian, 15 februari 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor penghambat kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, hal ini terlihat pada bangunan yang kurang representatif, letak bangunan yang terpisah-pisah.

Selanjutnya Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian menjelaskan bahwa:

“Kenyamanan ruang kerja sangat mempengaruhi kualitas dari hasil pekerjaan pegawai, karena jika

pegawai harus bekerja didalam ruangan yang kurang nyaman tentu akan mengganggu proses pekerjaan tugas yang diberikan dan tentunya kurang maksimal yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan”. (wawancara dengan Pelaksana Subbag umum dan kepegawaian, 11 februari 2019).

Berdasarkan wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa kenyamanan ruang kerja dapat mempengaruhi kualitas dari pekerjaan pegawai, ruangan yang nyaman dapat meningkatkan produktifitas pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru pada umumnya masih belum bisa dapat dikatakan baik. Hal itu dapat dilihat berdasarkan dimensi-dimensi pengetahuan indikator yang belum sepenuhnya di laksanakan. Dalam hal pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menangani pekerjaannya pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sudah cukup baik dan pegawai juga sudah mengerti pada umumnya mengenai tugasnya, namun pada indicator keterampilan masih belum berjalan sesuai harapan yaitu masih adanya pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yang tidak bisa memanfaatkan teknologi dalam membantu mengerjakan tugasnya. Pada indikator sikap masih ada yang belum berjalan sesuai harapan yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.
2. Faktor penghambat kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru adalah kurangnya sumber daya pegawai dari segi kualitas dan

masih kurangnya sarana dan prasarana infrastruktur organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan sehubungan dengan kompetensi Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kemampuan Pegawai di dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam arti pemberian kegiatan pelatihan dan sebaiknya saling membantu dalam melakukan pekerjaan, dalam mengingatkan arti pentingnya keramahan terhadap sesama pegawai didinas pendidikan kota pekanbaru. Dan pegawai hendaknya disiplin dalam mentapkan waktu agar tidak ada keluhan lagi dari masyarakat. Kepada Kepala Dinas untuk memperhatikan masalah kompetensi pegawai, terutama yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Untuk pengetahuan disarankan agar meningkatkan kemampuan dalam memilih alternatif pekerjaan, agar dalam menjalankan pekerjaan pegawai dapat menyelesaikannya karena pegawai telah memilih pekerjaan yang kiranya mudah untuk diselesaikan, sedangkan untuk keterampilan disarankan agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam mengorganisasikan pekerjaan, dan lebih terampil dalam mengorganisasikan jenis pekerjaan agar mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut, Kemampuan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam menggunakan alat bantu dalam proses kinerja pegawai agar dimaksimalkan, karena dengan menggunakan alat bantu secara maksimal akan mempercepat proses yang berlangsung.
2. Diadakan pembinaan dan pelatihan agar sumber daya manusia lebih

kompeten lagi, dan untuk sarana dan prasarana yang masih kurang sebaiknya mengajukan kepada pemerintah provinsi untuk ditangani.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Dessler, 2008. *Manajemen Personalia*, terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hamim,Sufian.2003. *Adminitrasi Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru :UIR Press
- Hasibuan, Melayu, S,P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara
- I Komang Ardana dkk, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Marnis*. 2009. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru : PT. Pancaabdi Nugram
- Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Moekijat, 2011. *Analisis Jabatan*, Bandung: Mandar Maju
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Poedjawijatna, 2008. *Tahu dan Pengetahuan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, dkk, terj. David Wijaya. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan, Malik. 2002. *Teori motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robert L Mathis dan John H, Jackson, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Mazu
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi aksara
- Sondang P. Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Prenadamedia Group
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Suprpto, dkk. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN
- Tohardi. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Mandar Maju
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Peraturan-Peraturan
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan Dan Tugas Pokok Dinas-Dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara