

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis kompetensi pegawai di Kelurahan Karet Semanggi sebagai berikut :

1. Faktor *Motives*

Motivasi pegawai sangat memengaruhi terhadap kompetensi di Kelurahan Karet Semanggi Jakarta. Hal ini tercermin dari kesediaan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan kompetensi lain yang ditawarkan oleh pihak kelurahan. Begitupula Lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan serta regulasi yang jelas juga memengaruhi motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi, sehingga pegawai merasa nyaman. Selain itu, pimpinan mampu memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan yang tepat bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka

2. Faktor Karakter Peribadi (*Traits*)

Faktor karakter kepribadian (*traits*) pegawai di Kantor Kelurahan Karet Semanggi sangat mempengaruhi kualitas dorongan moril, rasa percaya diri, komitmen tanggung jawab, dan sikap mental pegawai.

3. Faktor Sikap (*Self Concept*)

Salah satu bentuk konsep diri yang harus dimiliki pegawai adalah pendidikan hal yang perlu diperhatikan juga adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Faktor Pengetahuan

secara umum faktor pengetahuan sudah cukup baik, dimana kemampuan pegawai sangat mempengaruhi pengetahuan yang dimilikinya. Pendidikan formil dan informil yang dimiliki oleh pegawai Kelurahan Karet Semanggi

juga mempengaruhi pengetahuan yang dimilikinya. Adapun terkait pengalaman tugas juga menjadi faktor penting dalam menentukan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai

5. Faktor Keterampilan

Secara keseluruhan, ditemukan bahwa keterampilan teknis, pemahaman terhadap job desk, dan keterampilan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi di Kelurahan Karet Semanggi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pegawai di ketiga aspek tersebut menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

Dari beberapa kesimpulan di atas, disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Faktor Motif

Perlu adanya pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan yang secara rutin bahwa pentingnya mengembangkan Kompetensi sebagai prasyarat peningkatan karir dan jabatan pegawai, dengan mengidentifikasi kebutuhan diklat tiap pegawai secara periodik dengan komunikasi berkesinambungan dan perlu adanya database diklat pengembangan kompetensi aparatur pegawai, Pimpinan atau atasan perlu memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang teratur, serta monitoring rutin pada Bagian Penatausahaan Kepegawaian Kelurahan dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan berkoordinasi yang baik melalui BPSDM Provinsi DKI Jakarta.

2. Faktor Karakter Peribadi (Traits)

Perlu adanya pembinaan dan pengembangan diri bagi setiap pegawai untuk meningkatkan karakter kepribadian mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.

3. Faktor Sikap (*Self Concept*)

Bagian Penatausahaan Kepegawaian Kelurahan Karet Semanggi dan Pimpinan agar meningkatkan kembali Pelatihan Serta Bimbingan Teknis dalam rangka peningkatan Responsibilitas kinerja pegawai sehingga dapat menjadi pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang baik dan dapat memaksimalkan kinerja dengan optimal.

4. Faktor Pengetahuan

perlu dilakukan evaluasi terhadap pendidikan formal dan informal yang dimiliki oleh setiap pegawai secara teratur, sehingga dapat diidentifikasi kekurangan dan kelebihan yang dimiliki.

5. Faktor Keterampilan

Perlu adanya peningkatan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas terutama terkait penggunaan teknologi informasi baik melalui pelatihan-pelatihan maupun Bimtek.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma (1998), *Manajemen Prestasi*, Jakarta, Pusdiklat Pegawai Depdikbud
- Agus Sanyoto, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul untuk Manajemen Sumber Daya Manusia untuk magister Manajemen*, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto dan Syafrudin, *Evaluasi Program Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001,
- Buchari, Zainun (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gunung Agung Tbk
- Departemen Pendidikan Nasional (2005), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum dalam Jurnal Borneo Administrator, [Vol 13 No 2 \(2017\): Agustus 2017](#) dengan judul “*pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur*”.
- Edy, Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fattah, Nanang (1999). *Landasan Manajemen*, Bandung: Rosda Karya
- Flippo, Edwin B, (1984), *Personel Management*, Sixt Edition, New York Mc, Graw Hill Book company.
- Handoko, Hani. (2002). *Manajemen*, Edisi dua, Yogyakarta: BPFY_Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung
- Idris, E. R., Adys, A. K., & Abdi, A. (2020). *Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng*. Kajian Ilmiah Mahasiswa1(2).<https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3713>

- Irawan Prasetya, DR, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA LAN Press
- Jones, Pam (2002). *Buku Pintar Manajemen Kinerja*, terjemahan Anthony R. Indra, Jakarta, Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter
- Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 152 tahun 2019 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi*
- Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 1197 tahun 2019 tentang *Peta Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dilingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Tahun 2019-2020*
- Mitrani, Alain, et. al. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta, Pusaka Utama Grafiti
- Mohammad Andi Ismanto (2014), Skripsi dengan judul *Analisis Pengembangan Sdm Peneliti Pada Badan Litbang Pertanian Kementerian Pertanian*, STIA LAN Jakarta.
- Momor, F. J., Rompas, W. Y., & Tampi, G. B. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa Friendly. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9), 1689–1699.* www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Natasha Callista (2016) dalam jurnal <http://publication.petra.ac.id> Vol 4, No 2 2016 dengan judul “*pengaruh kompetensi SDM yang meliputi motives, traits, self-concept, knowledgedan skills mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya*”.
- Nawawi, H. Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*

- Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 272 Tahun 2014 Tentang *Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi*;
- Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 67 Tahun 2016 Tentang *Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Kelurahan*;
- Prabu Mangkunegara, Anwar DR, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi (1999) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Reika Muthia Dewi (2021). *Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) di Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru*.
- Rivai, Veithzal (2006), *Manajemen SDM Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, (1996): *Perilaku Organisasi*: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, Jakarta, PT Pringhalindo.
- Rue, L.W. & LL. Byars, (1980): *Manajemen Theory and Application*, Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Ruky Achmad, DR. (2002): *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sadili, Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2005), *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- AGORA Vol.4, No.2, (2016) <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/4713/4325>
- Sugiyono, Prof, DR, (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. (2011), *Manajemen dan evaluasi Kin* Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia.

Ummu Kalsum. (2017). *Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*. Kompetensi Pegawai, 70.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

LAMPIRAN

1. Wawancara Lurah Kelurahan Karet Semanggi
2. Wawancara Sekretaris Kelurahan Karet Semanggi
3. Wawancara Kepala Seksi Pemerintahan
4. Wawancara Kepala Seksi Ekonomi dan Pengembangan
5. Wawancara Kepala Seksi Kesejahteraan Masyarakat
6. Wawancara Staf Teknis Ahli



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PEDOMAN WAWANCARA
EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI
PADA KELURAHAN KARET SEMANGGI JAKARTA**

Key Informan : Ir. Syamsu Rizal, M.Trip
Jabatan : Lurah Kelurahan Karet Semanggi

A. Aspek Motif (Motive)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Seluruh staff kelurahan mempunyai budaya kerja yang baik tercermin mempunyai motivasi kerja yang diperlukan, serta komitmen dari staff dan dukungan dalam mencapai tujuan dan nilai organisasi dalam pembagian tugas administrasi dan pelaksanaan tugas dilapangan.

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

Komitmen individu dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagaimana Pergub no. 147 Tahun 2009 tentang organisasi tata kerja kelurahan Pemprov DKI Jakarta, berdasarkan pergub tersebut setiap pegawai dapat mengukur dan berkomitmen tingkatan tantangan yang diharapkan menjadi pendorong pelaksanaan tugas sesuai fungsinya dalam struktur peran pelaksanaan untuk mencapai budaya yang baik.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan bawahannya?

Untuk mencapai hasil yang berkualitas harus ada pelaksanaan tugas dan fungsi prioritas, disiplin, evaluasi dan perbaikan

- *Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencapai jalan pemecahan / solusi*
- *Adanya usaha atasan untuk memperhatikan teladan kerja bagi para bawahan.*
- *Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja, dengan adanya penghargaan atas prestasi.*
- *Agar motivasi berjalan lancar, komunikasi dua arah tanpa hambatan.*

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi & etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas ?

Standar dan pedoman kerja ditetapkan di unit kami untuk mencapai pelayanan bermutu cepat dan tepat, dengan motivasi dan etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik sesuai dengan harapan stake holder serta terus menerus memperbaiki efektivitas sistem manajemen mutu kami jaga, dan menjalankan pergub no. 147 Tahun 2009 tentang organisasi tata kerja kelurahan.

B. Aspek Karakter Pribadi (Traits)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan moril yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya cukup efektif dalam merubah karakter dan sikap pegawai ? mohon penjelasan.

Langkah strategi pengarahan strategi edukasi, dengan menggunakan kewenangan untuk menentukan tujuan yang diperlukan. Kualitas dorongan moril yang diberikan atas

kepada staf perlu dipertimbangkan untuk mempengaruhi staf serta orang-orang sekitar agar mau menerapkan perubahan sesuai dengan kondisi tertentu, struktur yang berubah, perilaku yang berubah, dan perubahan latar belakang budaya untuk mengajak sumber daya yang ada agar mau menjadi pendorong dengan melengkapi informasi, perubahan struktur, peran tugas berkomunikasi dan berkomitmen pada fungsinya masing masing

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ? mohon penjelasan.

Pegawai dapat memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai apa pencapaian target dan memudahkan pencapaian hasil kerja yang berkualitas. Untuk itu pendelegasian tugas yang jelas antara kasie dan staf melaksanakan tugas rutin. Dalam bekerja ada skala prioritas. Selalu disiplin dalam pekerjaan, serta tanggung jawab menyelesaikan semua laporan dalam tugas dan fungsinya masing masing pegawai sehingga dapat memiliki rasa percaya diri dan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komitmen serta tanggung jawab individu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ? mohon penjelasan.

Komitmen para pegawai serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan dukungan pengetahuan dan partisipasi dalam menyelesaikan kegiatan. Dukungan dan komitmen pada struktur organisasi dan peran tugas serta fungsi diperoleh dukungan dan komitmen

dari staff dalam menjalankan kegiatan melalui komunikasi dan relevansi dalam menyelesaikan tugas kegiatan harus saling mengisi penyelesaian setiap pekerjaannya sesuai komitmen serta tanggung jawab individu pegawai

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?

Jawab :

Seluruh staff Kelurahan, setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

C. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai ? mohon penjelasan

Seluruh staf kelurahan kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai, tercermin setiap personil melakukan penyesuaian perubahan yang menuntut perbaikan lingkungan organisasi dalam proses yang kompleks untuk menjalankan kegiatan sesuai kemampuan yang dimiliki

2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pengetahuan formal dan informal yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Pengetahuan formal dan informal yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dalam pengetahuan formal dimiliki masih bersifat umum dan pengetahuan informal masih dibutuhkan pelatihan dan diklat yang berkaitan dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) bagi setiap pegawai

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya masing-masing ?

Pegawai belum seluruhnya memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya untuk itu masih dibutuhkan pelatihan dan diwajibkan

untuk mengikuti diklat di provinsi DKI Jakarta yang berkaitan dengan tupoksi masing masing pegawai

D. Aspek Keterampilan (Skill)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Keterampilan teknis yang dimiliki pegawai belum seluruhnya dimiliki pegawai sesuai dan memadai dalam pelaksanaan tugas terutama dibutuhkan bagi pegawai yang baru mendapatkan promosi mutasi agar diwajibkan untuk mengikuti diklat yang berkaitan dengan tupoksi pegawai. Selama ini dari diklat provinsi DKI Jakarta hanya ditawarkan daftar untuk mengikuti diklat dan tidak ditentukan atau diwajibkan bagi pegawai yang mendapatkan promosi dan mutasi

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu pegawai memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk masing-masing ?

Ada sebagian individu pegawai masih kurang memahami tugas pekerjaannya dengan jobdesk yang terkait tupoksinya.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

Ada sebagian individu pegawai masih kurang memahami tugas pekerjaannya dengan jobdesk yang ditetapkan, untuk itu dibutuhkan pelatihan yang diwajibkan untuk mengikuti diklat di provinsi DKI Jakarta yang berkaitan dengan Jobdesk yang ditetapkan atau yang sudah ditentukan tugasnya sesuai pergub 147 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja kelurahan

Key Informan : Wahwi Nastuti, SE
Jabatan : Sekretaris Kelurahan

A. Aspek Motif (Motive)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Jawab ; Ya . Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seorang pegawai yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu tugas , baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Pegawai bersemangat untuk mengerjakan tugas sehari hari dengan baik dan mencapai target

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

Jawab : Setiap pegawai mempunyai komitmen untuk melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas dengan baik , bahkan ketika tidak ada penghargaanpun pegawai kerjakan dengan baik

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan. bawahannya?

JAWAB : Ya Pemimpin memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensinya masing-masing, misalnya dengan selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan lainnya untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi & etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas ?

Jawab : Ya , pegawai sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas namun tetap perlu peningkatan kualitas setiap saat untuk penyesuaian kebutuhan di lingkungan kerja. Motivasi dan Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Artinya adalah semakin baik motivasi dan etos kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

B. Aspek Karakter Pribadi (Traits)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan moril yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya cukup efektif dalam merubah karakter dan sikap pegawai ? mohon penjelasan.

Jawab : Ya

Kualitas dorongan moril yang diberikan kepada staf dengan memberikan ijin mengikuti program pelatihan sesuai kebutuhan pegawai untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia, sehingga untuk menambah kepercayaan diri dan menambah wawasan ,

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ? mohon penjelasan.

Jawab : Ya bagi Sebagian pegawai mempunyai rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karena mereka sudah memahami tugas dan fungsinya ada Sebagian pegawai yang kurang rasa percaya diri dengan diri sendiri karena belum terbiasa menghadapi permasalahan secara langsung dengan masyarakat , disinilah perlunya motivasi dan dorongan moril untuk melakukan perubahan dengan mengikuti diklat/pelatihan sesuai yang dibutuhkan pegawai untuk menambah wawasan

3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komitmen serta tanggung jawab individu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ? mohon penjelasan.

Jawab :Pegawai dapat mengendalikan perilaku, berpikir kritis dan dapat menyelesaikan tugas dengan Baik.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?

Jawab :

Ya , sebagai Pegawai atau sebagai pelayan masyarakat sudah diberi bimbingan dan arahan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk memiliki sikap mental yang positif Sikap Mental Positif adalah berbuat baik yang disadari, dinikmati dan timbul dari diri sendiri.

C. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai ? mohon penjelasan

Jawab : Belum maksimal masih perlu Belajar untuk mengikuti Pendidikan ,diklat dan bimbingan teknis yang diadakan oleh BPSDM.

ASN mempunyai Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKTPNS adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan

2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pengetahuan formil dan informal yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Jawab : Belum sepenuhnya

- 1. Pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.*
- 2. Adanya kemajuan informasi dan teknologi, memungkinkan adanya jabatan baru sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.*

3. *Terkait dengan Pendidikan formal setiap Jabatan mempunyai syarat yang harus dipenuhi contoh Jabatan Kasi dan Sekretaris minimal SI karena Sumber Daya Manusia nya kurang sehingga Pendidikan Formal terabaikan, diangkat berdasarkan Pangkat/Golongan.*
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya masing-masing ?

Jawab : Belum maksimal, bila tidak upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?

untuk meningkatkan pengalaman terkait bidang tugas pegawai bisa mengikuti Pendidikan informal sesuai bidang yang dibutuhkan yang diberikan oleh pemerintah melalui DIKLAT BPSDM.

D. Aspek Keterampilan (Skill)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Jawab : Belum Maksimal

Masih kurang SDM didalam organisasi tersebut sehingga perlu penambahan SDM untuk memaksimalkan dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan ketrampilan

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu pegawai memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk masing-masing ?

Jawab :Sudah

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

*Jawab : Penyusunan **job description** ini sangat **penting**, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian sehingga dapat menghindari pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.*

Key Informan : M. NURJAMIN
Jabatan : KASI PEMERINTAHAN

A. Aspek Motif (Motive)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Sangat Mendukung sebab menentukan tingkat pelaksanaan tugas berhasil atau gagal sesuai pekerjaan adalah adanya motivasi

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

Komitmen setiap individu sudah dipahami dengan adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.

Mampu, motivasi pimpinan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi & etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas ?

Sudah cukup baik

B. Aspek Karakter Pribadi (Traits)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan moril yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya cukup efektif dalam merubah karakter dan sikap pegawai ? mohon penjelasan.

ya, dengan adanya dorongan moril dari seorang pimpinan akan menambah kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ? mohon penjelasan.

Ya karena kepercayaan diri merupakan keyakinan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komitmen serta tanggung jawab individu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ? mohon penjelasan.

Sudah baik dalam melaksanakan tugas selalu dikerjakan dengan baik

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?

Sudah baik

C. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai ? mohon penjelasan

Cukup memadai, karena setiap pegawai diberikan bimbingan atau pelatihan melalui diklat-diklat.

2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pengetahuan formil dan informal yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Belum memadai masih diperlukan pendidikan dan latihan pegawai sesuai lingkupnya.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya masing-masing ? bila tidak upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?

sudah

D. Aspek Keterampilan (*Skill*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Sudah memadai

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu pegawai memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk masing-masing ?

Sudah memahami

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

Sudah, karena setiap tugas dan fungsinya dilakukan dengan baik



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Key Informan : DEDY PERMADI, SST

Jabatan : KASI EKONOMI DAN PEMBANGUNAN

A. Aspek Motif (Motive)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Ya, motivasi yang baik bagi pegawai untuk bekerja dengan baik dan semangat, senang serta tulus.

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

ASN Pemda DKI sudah harus sesuai dengan SKP terkait komitmen individu maka akan mengikuti rapat, seminar, pengetahuan, diklat.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.

Ya, dalam memberikan motivasi dan bimbingan baik dalam apel pagi dan rapat rapat koordinasi.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi & etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas ?

Ya, Cukup baik, sehingga tercapai dalam melaksanakan tugas tugasnya.

B. Aspek Karakter Pribadi (Traits)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan moril yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya cukup efektif dalam merubah karakter dan sikap pegawai ? mohon penjelasan.

Ya, rasa seperti keluarga yang dilakukan pimpinan membuat nyaman diperlukan bagi staf/bawahan yang akan menjadi semangat dalam bekerja.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ? mohon penjelasan.

Ya, memiliki kepercayaan diri, sehingga melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komitmen serta tanggung jawab individu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ? mohon penjelasan.

Komitmen dan tanggung jawab sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya (Sesuai dengan koridor yang ada)

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?

Ya, setiap individu memiliki mental yang baik, ada yang mental tidak baik namun dengan melakukan pendekatan – pendekatan kepada pegawai tersebut atas arahan pimpinan, pegawai tersebut akhirnya bisa menular dan memiliki mental yang semakin baik dan tanggung jawab.

C. Aspek Pengetahuan (Knowledge)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai ? mohon penjelasan

Ya, Cukup memadai walaupun secara ilmu pendidikan bukan berasal dari jurusan kepamongan namun dengan mengikuti diklat diklat dan mengikuti sosialisasi – sosialisasi maka dengan pengalaman pengalaman dan dari rekan rekan kerja ataupun pimpinan maka pegawai bisa melaksanakan tugas dengan baik.

2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pengetahuan formil dan informal yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Ya, Sesuai dan memadai, sudah dijelaskan dalam keterangan diatas, karena pendidikan formil dan anformil sangat dibutuhkan

bagai pegawai, serta pengalaman bekerja dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya masing-masing ? bila tidak upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?

Ya, Sudah sesuai namun ada beberapa pegawai yang belum sesuai misalnya harus banyak belajar dari pegawai yang lebih berpengalaman dan mengikuti diklat diklat sesuai jenjang jabatannya.

D. Aspek Keterampilan (Skill)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Ya, Sudah dalam melaksanakan tugas pegawai sudah melakukan teknis-teknis dan metode metode dalam melakukan pekerjaannya.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu pegawai memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk masing-masing ?

Ya Sudah

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

Ya, Sudah namun untuk kekurangan SKPD kekurangan untuk pegawainya, harus bisa menjalankan tugas tugas yang di luar jobdesk karena berhubungan langsung oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan.

Key Informan : M. YAMIN

Jabatan : KASI KESEJAHTERAAN RAKYAT

A. Aspek Motif (Motive)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Ya, Karena motivasi memberi daya penggerak dalam diri seseorang pegawai, daya tersebut memunculkan kegairahan / semangat bekerja, sehingga mampu menggerakkan segala usaha demi mencapai target yang di tuju.

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

Komitmen individu setiap pegawai telah dipahami dan diterapkan dengan baik, karena telah menunjukkan kesetiaan dan kemauan untuk bekerja secara maksimal.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.

Mampu, Motivasi dan bimbingan pimpinan sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya motivasi akan menambah percaya diri pegawai, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi & etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas ?

Sudah, namun belum optimal masih diperlukan perhatian, bimbingan dan motivasi dari pimpinan.

B. Aspek Karakter Pribadi (*Traits*)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan moril yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya cukup efektif dalam merubah karakter dan sikap pegawai ? mohon penjelasan.

Ya, Karena dapat menambah kepercayaan diri dan memberikan semangat untuk melakukan perubahan yang positif sehingga dapat menyelesaikan tugas, pokok dan fungsinya dengan baik.

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ? mohon penjelasan.

Belum sepenuhnya, karena masih terdapat pegawai yang kurang percaya diri atas kemampuannya, seperti contoh ditugaskan oleh pimpinan untuk memimpin rapat dan memberikan penjelasan kepada masyarakat

3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komitmen serta tanggung jawab individu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ? mohon penjelasan.

Sudah berjalan dengan baik, ketika pegawai diberikan tugas berusaha keras untuk menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab walaupun harus dilakukan diluar jam kerja bahkan dihari hari libur.

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?

Ya, sudah memiliki namun masih diperlukan arahan dan bimbingan dari pimpinan.

C. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai ? mohon penjelasan

Belum, masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan bimbingan teknis.

2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pengetahuan formil dan informal yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Belum, masih diperlukan pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai lingkup tugasnya.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya masing-masing ? bila tidak upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?

Sudah

D. Aspek Keterampilan (Skill)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Untuk Bendahara dan Pengurus Barang Sudah sesuai dan memadai namun untuk pegawai lainnya masih perlu ditingkatkan kompetensinya dengan pelatihan dan bimbingan teknis

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu pegawai memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk masing-masing ?

Sudah Memahami

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

Sudah, Setiap tugas yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Key Informan : Arfen Furqon, A.md
Jabatan : Staff Pelaksana

A. Aspek Motif (Motive)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi kerja yang dimiliki pegawai mampu mendukung tercapainya pelaksanaan tugas dengan baik ? mohon jelaskan.

Iya, karena dengan motivasi kita lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah komitmen individu setiap pegawai dalam memahami fungsinya dan menerapkannya dalam kegiatan kerjanya ?

Berusaha yang terbaik dan bertanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaan

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pimpinan/atasan mampu memberikan motivasi dan bimbingan terhadap staf sehingga mampu memahami dan mengerti tugas masing-masing ? mohon penjelasan.

Iya, tanpa arahan dan bimbingan dari pimpinan kita tidak dapat bekerja secara maksimal

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah motivasi & etos kerja yang dimiliki personel sudah cukup baik dalam mendukung tercapainya pelaksanaan tugas ?

Sudah baik dan diharapkan dapat ditingkatkan kembali

B. Aspek Karakter Pribadi (Traits)

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas dorongan moril yang diberikan atasan kepada staf dibawahnya cukup efektif dalam merubah karakter dan sikap pegawai ? mohon penjelasan.

Ya, karena dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ? mohon penjelasan.

Ya, karena rasa percaya diri sangat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan

3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komitmen serta tanggung jawab individu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya ? mohon penjelasan.

Baik, karena mereka memiliki tanggungjawab masing masing

4. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap personel memiliki sikap mental yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?

Ya, karena mereka menjalankan tugasnya masing masing dengan baik

C. Aspek Pengetahuan (*Knowledge*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kemampuan yang dimiliki pegawai sudah cukup memadai ? mohon penjelasan

Belum cukup, karena teknologi semakin canggih sehingga dibutuhkan SDM yang benar benar menguasai bidangnya sehingga diharapkan adanya pelatihan pelatihan yang menunjang SDM yang lebih baik lagi

2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pengetahuan formil dan informal yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

Belum semuanya sesuai karena masih banyak yang harus ditingkatkan seiring perkembangan zaman

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah memiliki pengalaman terkait bidang tugasnya masing-masing ? bila tidak upaya apa yang ditempuh untuk meningkatkannya ?

Sudah

D. Aspek Keterampilan (*Skill*)

1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai sudah sesuai dan memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas ? mohon penjelasan.

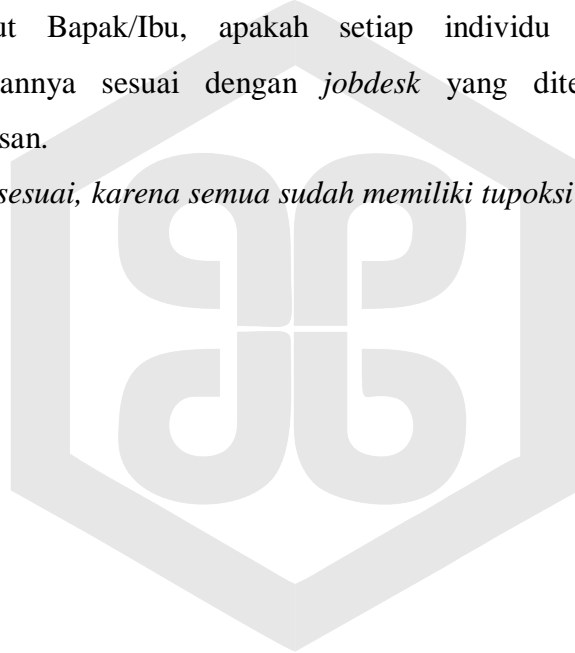
Sudah, karena sesuai dengan kinerja masing masing

2. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu pegawai memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan jobdesk masing-masing ?

Ya sudah sesuai

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap individu memahami tugas pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang ditetapkan ? mohon penjelasan.

Ya sesuai, karena semua sudah memiliki tupoksi masing masing



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

RIWAYAT HIDUP PENELITI

A. Data Pribadi

Nama : Irlan Maulana
NPM : 1833000204
Tempat / Tgl Lahir : Jakarta, 06 Juli 1981
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Status : Menikah

B. Riwayat Pendidikan

SMK : SMKN 47 Jakarta Jurusan Akuntansi
1997 – 2000
Sekolah Tinggi : Politeknik STIA LAN Jakarta (MSDMA)
2018 - sekarang

C. Riwayat Pekerjaan

RIWAYAT JABATAN STRUKTURAL				
NO	TMT	LOKASI	JABATAN	PANGKAT
1	01-04-2023	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Teknis Tingkat Ahli	Pengatur (II/C)
2	01-01-2023	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Teknis Tingkat Ahli	Pengatur (II/C)
3	03-01-2022	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Teknis Tingkat Ahli	Pengatur Muda Tk.I (II/B)
4	01-01-2021	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Teknis Tingkat Ahli	Pengatur Muda Tk.I (II/B)
5	01-01-2020	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Teknis Tingkat Ahli	Pengatur Muda Tk.I (II/B)
6	02-01-2019	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Teknis Tingkat Ahli	Pengatur Muda Tk.I (II/B)

7	04-12-2017	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf Administrasi Tingkat Terampil	Pengatur Muda (II/A)
8	01-12-2017	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf	Pengatur Muda (II/A)
9	03-01-2017	Kantor Kelurahan Karet Semanggi Kec.Setia Budi	Staf	Pengatur Muda (II/A)
10	31-12-2016	Kantor Kelurahan Karet Kuningan Kec.Setia Budi	Staf	Pengatur Muda (II/A)
11	01-12-2015	Kantor Kelurahan Karet Kuningan Kec.Setia Budi	Staf	Pengatur Muda (II/A)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A