

**ANALISIS *TECHNICAL* KOMPETENSI PEGAWAI  
DI KELURAHAN KARSAMENAK KECAMATAN KAWALU KOTA  
TASIKMALAYA**

Pipit Cahyani

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : [cahyanipipit46@gmail.com](mailto:cahyanipipit46@gmail.com)

**Abstrak**

Agar tetap kompetitif di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, bisnis harus terus mengadopsi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM) kompetitif, Kelurahan sebagai unit pemerintahan yang berada di tingkat paling bawah memiliki tanggung jawab penting dalam melayani kebutuhan masyarakat secara langsung.. Dalam konteks kompetensi pegawai kelurahan menjadi kunci yang memengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan publik di tingkat bawah Model kompetensi adalah suatu kerangka kerja yang mengukur perilaku-perilaku kunci yang dianggap penting dan diperlukan untuk mencapai kinerja unggul dalam suatu posisi atau peran tertentu. Model ini dapat mencakup berbagai kompetensi, yang merupakan kombinasi dari kemampuan akademik, keterampilan pekerjaan, dan aspek sosial. Setiap anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok yang telah ditentukan sebelumnya. Karakter pribadi mengacu pada atribut fisik seseorang serta respons mereka yang konsisten terhadap informasi atau situasi. Persepsi diri. Sikap, sistem kepercayaan, atau citra diri seseorang membentuk konsep diri mereka. Pemahaman. Pengetahuan adalah pemahaman yang dimiliki seseorang terhadap subjek tertentu. Kemampuan. Kapasitas untuk melaksanakan berbagai tugas mental atau fisik tertentu disebut sebagai keterampilan. Pengetahuan Pemahaman Mendalam tentang Kompetensi Teknis Pegawai di Kelurahan Karsamenak memiliki pemahaman baik tentang aspek teknis relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di pemerintahan Keterampilan teknis mereka berjalan dengan baik. Pegawai tersebut menunjukkan kemampuan yang kuat dalam menggunakan teknologi dan sistem informasi. Sikap pegawai terkait dengan kompetensi teknis mereka, dapat disimpulkan bahwa aspek sikap dan attitude mereka berjalan baik.

**Kata Kunci : *Technical skill, Kompetensi dan Pemerintahan***

**Abstraks**

*In the era of globalization and rapid technological development, companies must continue to adapt and improve the quality of their human resources (HR) to remain competitive. Villages as government units at the lowest level have an important responsibility in serving the needs of the community directly. The competency context of sub-district employees is the key that influences the performance and effectiveness of public services at the lower level. A competency model is a framework that measures key behaviors that are considered important and necessary to achieve superior performance in a particular position or role. This model can include various competencies, which are a*

*combination of academic abilities, job skills, and social aspects. Every individual in an organization works together to achieve the stated organizational goals. Personal character is both an outward trait and a dependable way of reacting to circumstances or facts. Self-perception (self-perception). A person's attitudes, belief systems, or self-image make up their self-concept. Information (knowledge). A person's knowledge is their understanding of a certain field. abilities (abilities). The capacity to perform a certain set of mental or physical tasks is known as a skill. Knowledge Deep Understanding of Technical Competence Employees in Karsamenak Subdistrict have a good understanding of technical aspects relevant to their duties and responsibilities in government. Their technical skills work well. The employee shows strong abilities in using technology and information systems. Employee attitudes are related to their technical competence, it can be concluded that aspects of their attitudes and attitudes are working well.*

**Keywords: Technical skills, competence and Government**

## **PENDAHULUAN**

Agar tetap kompetitif di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, bisnis harus terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu komponen penting dari manajemen SDM adalah kompetensi teknis pegawai. Kompetensi teknis mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang spesifik dan relevan dengan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan serta pertumbuhan dan perkembangan sebuah wilayah tidak terlepas dari peran strategis pegawai di tingkat pemerintahan lokal, seperti kelurahan. Kelurahan sebagai unit pemerintahan yang berada di tingkat paling bawah memiliki tanggung jawab penting dalam melayani kebutuhan masyarakat secara langsung. Dalam konteks ini, kompetensi pegawai kelurahan menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan publik di tingkat bawah. Salah satu kelurahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya. Langkah pertama dalam meningkatkan kompetensi adalah menentukan standar kinerja yang dimiliki perusahaan untuk stafnya. Kompetensi karyawan merupakan kualitas dasar seseorang; hal ini tercermin dalam pikiran,

sikap, dan tindakan karyawan. Seorang karyawan dapat dianggap kompeten jika mereka dapat mempertahankan kualitas-kualitas ini untuk jangka waktu yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai yang sering diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan derajat keberhasilan tindakan manajemen dalam mencapai tujuan merupakan salah satu komponen pendukung kompetensi. Derajat keberhasilan tersebut meliputi penyelesaian tugas tepat waktu, hasil kerja yang bermutu, dan kualitas kerja yang sangat baik. Pekerja yang bermutu memiliki etos kerja yang tinggi, sikap profesional, wawasan yang luas, dan keterampilan kerja yang memungkinkannya memberikan kontribusi yang memadai dan bermutu tinggi terhadap kinerja di berbagai bidang kehidupan. Pegawai berhak memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi agar ruang lingkup kewajiban dan kapasitasnya terhadap perusahaan dapat ditentukan.

Pemerintah Kota Tasikmalaya yang memiliki Pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh instansi dalam rangka melaksanakan kewajiban pemerintahan. Salah satunya adalah unit kerja di Kelurahan Karsamenak, Kecamatan

Kawalu, Kota Tasikmalaya. Sebagai pusat pelayanan masyarakat di tingkat kelurahan organisasi ini harus mampu

kemampuan untuk mengembangkan dan memanfaatkan kompetensi inti.

Kompetensi inti merujuk pada

keluarahan, organisasi ini harus mampu bekerja dengan baik baik secara individu maupun secara tim. Untuk mendukung kinerja organisasi, dibutuhkan pegawai atau perangkat yang sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh suatu instansi pemerintahan terutama Kelurahan Karsamenak Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

### Tinjauan Pustaka

Pengertian manajemen menurut (Yoyo et al., 2020, hal. 1) Tujuan manajemen adalah mencapai tujuan dengan bantuan orang lain. Karena manajemen juga merupakan wadah ilmiah, kebenarannya dapat ditetapkan secara umum.

(Muhamad, 2018, hal 4) Perencanaan, koordinasi, pengawasan, dan pengaturan berbagai kegiatan anggota organisasi sambil memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan adalah proses manajemen. Semua pilihan dan prosedur manajemen yang berdampak langsung pada komponen sumber daya manusia organisasi dirangkum dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia di dalam suatu bisnis, fungsi manajemen ini sangat penting.

Berdasarkan teori di atas, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis adalah pemanfaatan tenaga kerja secara terorganisir untuk mencapai atau mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan pesaing. Strategi bisnis yang berkembang harus didasarkan pada pemanfaatan area kekuatan khusus yang dimiliki oleh suatu organisasi. Untuk menciptakan keunggulan kompetitif, setiap organisasi perlu memiliki

kompetensi ini merujuk pada kemampuan unik yang menciptakan nilai tinggi dan membedakan suatu organisasi dari pesaingnya. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia strategis menekankan pentingnya mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan kompetensi inti tersebut sebagai fondasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schuler, dalam (Sutrisno, 2009 hal 6) mendefinisikan bahwa : Bidang manajemen sumber daya manusia, atau HRM, adalah pengakuan atas pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang vital dalam memajukan tujuan organisasi. HRM menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa sumber daya ini digunakan secara adil dan efektif demi kebaikan masyarakat, organisasi, dan karyawan individu

Menurut Mc. Acshan dalam (Tsauri, 2014 hal 179) menjelaskan kompetensi sebagai informasi, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai dan diintegrasikan seseorang dalam dirinya untuk melakukan aktivitas kognitif, efektif, dan psikomotorik sebaik mungkin. Jika kompetensi dipahami dalam pengertian yang sama dengan kemampuan, maka kompetensi dapat dipahami sebagai kemampuan untuk memahami alasan di balik pekerjaan seseorang, menerapkan saran praktis untuk menyelesaikan tugas secara efisien, dan mengenali pentingnya menjaga disiplin dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa semua kebijakan dipatuhi. Spencer dan mitra mereka dalam (Tsauri, 2014 hal 180) mengklaim bahwa kompetensi adalah kualitas yang mendukung efektivitas seseorang dalam pekerjaan mereka atau sifat-sifat mendasar seseorang yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan standar yang digunakan sebagai panduan, seperti menjadi

efektif atau berkinerja lebih baik daripada rata-rata dalam situasi tertentu.

Menurut Murgiyono dalam (Sutrisno, 2009) mengklaim bahwa kompetensi adalah kualitas yang mendukung efektivitas seseorang dalam pekerjaan mereka atau sifat-sifat mendasar seseorang yang memiliki hubungan sebab-

yang penting untuk melaksanakan tugas dengan akurat dan efektif.

2. Keterampilan (*Skill*): Keterampilan merujuk pada keahlian yang dimiliki seseorang terhadap bidang pekerjaannya. Hal ini melibatkan kemampuan

akibat dengan standar yang digunakan sebagai panduan, seperti menjadi efektif atau berkinerja lebih baik daripada rata-rata dalam situasi tertentu.

Boulter, dkk dalam (Mardianto, 2015) mengatakan bahwa "kompetensi seseorang adalah kualitas mendasar yang memungkinkannya untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu." Kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai kompetensi

Michael Zwell (Yoyo et al., 2020, hal 194) Membedakan keterampilan berdasarkan posisi, level, dan fungsi (mitra dan atasan, serta atasan dan non-atasan). Kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut meliputi kepemimpinan pendidikan, pengelolaan sekolah, kepedulian dan keterlibatan masyarakat, kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentuan prioritas, pengorganisasian, perencanaan, komunikasi, dan inspirasi bagi orang lain. Kepekaan interpersonal dan orientasi hasil juga disertakan.

3(tiga) unsur-unsur kompetensi yang ada Menurut (Edison, 2022 hal 30) yang mencakup:

1. Pengetahuan (*Knowledge*): Dimensi ini mencakup pengetahuan yang diperoleh melalui pembelajaran formal, pelatihan, atau kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang diemban oleh pegawai. Pengetahuan ini merupakan landasan intelektual

kejadian tertentu. Misalnya, upaya yang dilakukan untuk menilai kompetensi teknis pekerja di Desa Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya.

Istilah kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh Kirk dan Miller (Abdussamad, 2021, p. 30):

"Dalam ilmu sosial, penelitian kualitatif merupakan tradisi khusus yang terutama mengandalkan pengamatan terhadap individu dalam lingkungan alaminya dan merujuk mereka menggunakan bahasa dan jargon mereka sendiri"

praktis dan teknis yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan pelatihan. Keterampilan ini memungkinkan pegawai untuk menangani tugas-tugas secara rinci dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*): Dimensi sikap mencakup etika organisasi dan sikap positif yang dimiliki individu dalam berinteraksi dan bertindak. Hal ini termasuk sikap ramah, sopan, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja. Sikap yang baik sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat.

### Metode Penelitian

Penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode naturalistik karena objeknya adalah objek alamiah atau tempat alamiah. Menurut Sugiyono (2005:2), "Objek alamiah adalah objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek, dan setelah meninggalkan objek relatif tidak berubah".

Dalam penelitian ini, digunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari satu atau lebih variabel independen, yaitu variabel yang tidak memerlukan pembandingan, disebut penelitian deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mengidentifikasi fakta, tanda, atau

mengetahui seberapa kompeten pekerja di Desa Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya.

Menyajikan data merupakan langkah selanjutnya setelah data direduksi (Data Display). Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, termasuk diagram alir, infografis, korelasi antarkategori, dan deskripsi ringkas. Menurut Milles dan Hubberman, penulisan naratif merupakan metode yang paling umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menyediakan data

Menurut Sugiyono (2017) pengambilan sampel secara sengaja dan pengambilan sampel bola salju merupakan strategi pengambilan sampel yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Pengambilan sampel secara sengaja merupakan strategi yang digunakan untuk memilih sampel dari sumber data berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu kriteria tersebut adalah tingkat keahlian yang dirasakan orang tersebut terhadap ekspektasi kita. Metode yang dikenal sebagai "pengambilan sampel bola salju" digunakan untuk mengambil sampel dari sejumlah kecil sumber data yang jumlahnya semakin bertambah (Sugiyono, 2017). Namun, Burhan Bungin menegaskan bahwa aspek terpenting dari proses pengambilan sampel adalah mengidentifikasi informan kunci atau konteks sosial tertentu yang kaya akan informasi. Pengambilan sampel secara sengaja merupakan metode yang lebih tepat untuk memilih sampel secara sadar atau sengaja, dalam hal ini data analisis kompetensi karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling karena peneliti yakin bahwa sampel yang dipilih adalah yang paling mengetahui tentang masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk

regulasi dan kebijakan pemerintah menjadi hal yang krusial. Pegawai harus memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai peraturan-peraturan yang mengatur administrasi pemerintahan, terutama dalam konteks kelurahan. Ini mencakup pemahaman tentang prosedur-prosedur yang harus diikuti dalam mengelola berbagai program pemerintah dan pelayanan publik. Selain itu, pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi juga menjadi aspek penting. Dari hasil uraian diatas maka penulis mencoba mencari informasi lebih lanjut dengan wawancara bersama Lurah Karsamenak Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dengan menanyakan Sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan formal yang relevan dengan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah terakhir dalam model analisis data kualitatif Milles dan Hubberman. Ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data tambahan, kesimpulan awal yang ditarik masih bersifat tentatif dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti yang cukup untuk mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang andal dan konsisten, kesimpulan tersebut dianggap kredibel atau dapat dipercaya.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengetahuan (*Knowledge*):

Dimensi ini mencakup pengetahuan yang diperoleh melalui pembelajaran formal, pelatihan, atau kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang diemban oleh pegawai. Pengetahuan ini merupakan landasan intelektual yang penting untuk melaksanakan tugas dengan akurat dan efektif. Dimensi pengetahuan (*knowledge*) dalam konteks analisis teknis kompetensi pegawai di Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya mencakup pemahaman mendalam terhadap berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pertama-tama, pengetahuan tentang

*kebutuhan untuk terus meningkatkan pemahaman mereka terhadap perubahan regulasi terbaru dan juga untuk lebih kreatif dalam menghadapi tantangan-tantangan lokal yang muncul. Secara keseluruhan, saya optimis dengan pengetahuan formal yang dimiliki oleh pegawai di Kelurahan Karsamenak. Namun, kami tetap berusaha untuk memberikan dukungan dan pelatihan tambahan agar mereka dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat"* Wawancara bapak Arif Zenal Abidin, SH sebagai Lurah Kecamatan Kawalu 08 Juli 2024 Pukul 08.00

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebanyakan

tugas dan tanggung jawab mereka di Kelurahan Karsamenak?

"Saya melihat bahwa kebanyakan pegawai di Kelurahan Karsamenak memiliki pengetahuan formal yang cukup solid terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka telah menerima pelatihan yang sesuai dan memiliki pemahaman yang baik tentang regulasi pemerintah yang berlaku serta prosedur administratif yang harus diikuti dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari di kelurahan. Pegawai di sini memang sudah cukup terampil dalam hal administrasi publik, seperti pengelolaan surat menyurat, data kependudukan, dan prosedur perizinan. Mereka juga mampu menggunakan teknologi informasi yang diperlukan untuk mendukung aktivitas administratif mereka, meskipun mungkin masih ada beberapa yang perlu lebih ditingkatkan terutama dalam mengadopsi teknologi baru yang lebih canggih. Dalam hal perencanaan dan pelaksanaan program-program pemerintah, saya melihat mereka cukup mampu untuk mengelola kegiatan-kegiatan tersebut dengan baik. Namun, tentu saja ada

pegawai di Kelurahan Karsamenak telah memiliki fondasi pengetahuan formal yang kuat terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka telah menjalani pelatihan yang sesuai dan memahami dengan baik regulasi pemerintah serta prosedur administratif yang relevan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di kelurahan. Hal ini menunjukkan kompetensi mereka dalam mengelola administrasi publik, termasuk dalam hal pengelolaan surat menyurat, data kependudukan, dan prosedur perizinan. Pegawai juga mampu menggunakan teknologi informasi yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan administratif mereka, meskipun ada potensi untuk meningkatkan penguasaan terhadap teknologi yang lebih canggih. Di sisi lain, kemampuan mereka dalam merencanakan dan melaksanakan program-program pemerintah juga dinilai cukup baik, meskipun masih ada kebutuhan untuk terus memperbarui pemahaman mereka terhadap perubahan regulasi dan untuk lebih kreatif dalam menghadapi tantangan lokal yang muncul. Secara keseluruhan, kesimpulan ilmiahnya adalah bahwa sementara pegawai di Kelurahan

Karsamenak memiliki fondasi pengetahuan formal yang kuat, terus ada ruang untuk peningkatan dalam hal penguasaan teknologi dan dalam menghadapi tantangan yang terus berubah. Upaya terus menerus dalam memberikan dukungan dan pelatihan tambahan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara berkelanjutan. Sikap (*Attitude*):

## 2. Dimensi sikap

mencakup etika organisasi dan sikap positif yang dimiliki individu dalam berinteraksi dan bertindak. Hal ini termasuk sikap ramah, sopan, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja. Sikap yang baik sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Dimensi sikap terkait dengan analisis teknis kompetensi pegawai di Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

*komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Dalam hal ini, saya melihat bahwa pegawai kita cukup konsisten dalam menjalankan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka paham bahwa kedisiplinan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas adalah hal yang sangat penting. Saya jarang menemui masalah serius terkait pelanggaran etika atau ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ada. tentu saja, tidak ada sistem yang sempurna. Salah satu tantangan yang masih perlu ditingkatkan adalah dalam memperkuat pemahaman terhadap nilai-nilai etika di antara pegawai yang baru bergabung atau yang memiliki latar belakang yang berbeda. Selain itu, kami juga terus mendorong pegawai untuk selalu meningkatkan profesionalisme dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat."*

Adapun pertanyaan yang diajukan kepada kepala kelurahan mengenai Bagaimana sikap pegawai terhadap tata nilai etika organisasi yang berlaku di tingkat kelurahan?

*“Terima kasih atas pertanyaannya. Secara umum, saya melihat bahwa sikap pegawai terhadap tata nilai etika organisasi cukup baik di kelurahan kita ini. Mereka memiliki pemahaman yang baik mengenai pentingnya menjaga integritas dan moralitas dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Tentu. Misalnya, dalam keseharian, pegawai kelurahan selalu berusaha untuk bertindak dengan transparansi dan kejujuran. Mereka memperlakukan setiap warga dengan adil dan tidak membedakan dalam memberikan pelayanan publik. Saya juga melihat mereka memiliki*

cermat dan menyeluruh untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Selain itu, kemampuan untuk memahami dan menerapkan regulasi lokal serta kebijakan pemerintah adalah kunci dalam menjalankan tugas administratif mereka dengan baik. Terakhir, pentingnya komunikasi yang jelas dan efektif dalam berinteraksi dengan masyarakat dan berbagai pihak terkait juga menjadi bagian integral dari keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal. Berdasarkan uraian diatas mengetahui peranan penting dari kemampuan untuk meningkatkan *Teknikal Skill* dengan Pertanyaan sebagai berikut Sejauh mana pegawai mampu menerapkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam tugas pekerjaan mereka?

*“Tentu, saya senang untuk berbagi pengalaman saya terkait hal ini. Sebenarnya, pegawai di kelurahan kita memiliki beragam latar belakang dan tingkat keterampilan teknis yang berbeda. Namun, secara umum, saya melihat mereka cukup mampu dalam menerapkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka”.*

Wawancara bersama Kepala Kelurahan karsamenak Arif Zenal Abidin, SH 08 juli 2024 pukul 09.00

Wawancara Bersama Kepala Kelurahan Karsamenak Arif Zenal Abidin, SH 08 juli 2024 09.50

### 3. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*Skill*): Keterampilan merujuk pada keahlian yang dimiliki seseorang terhadap bidang pekerjaannya. Hal ini melibatkan kemampuan praktis dan teknis yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan pelatihan. Keterampilan ini memungkinkan pegawai untuk menangani tugas-tugas secara rinci dan efisien. Dimensi keterampilan dalam analisis teknis kompetensi pegawai di Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya, mencakup berbagai aspek esensial. Pertama, pegawai perlu memiliki penguasaan yang kuat terhadap materi dan keterampilan teknis yang relevan dengan tugas mereka di kelurahan. Mereka juga harus mampu melakukan analisis data yang

Kelurahan Karsamenak Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya berjalan baik dilihat dari dimensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge), Pemahaman Mendalam tentang Kompetensi Teknis Pegawai di Kelurahan Karsamenak memiliki pemahaman yang baik tentang aspek teknis yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di pemerintahan setempat. Mereka mampu mengaplikasikan pengetahuan ini dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dengan efektif. Keterampilan Eksekusi yang Kuat Kompetensi teknis mereka tercermin dalam keterampilan eksekusi yang kuat dalam melaksanakan tugas administratif dan pelayanan masyarakat. Mereka mampu mengoperasikan alat-alat dan aplikasi yang diperlukan dengan baik. Penggunaan Teknologi dan Sistem Informas Pegawai telah menggunakan teknologi dan sistem informasi secara optimal untuk mendukung pekerjaan mereka, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Kecamatan

7  
Juli 2024 Pukul 09.00

Dapat disimpulkan bahwa meskipun pegawai di kelurahan memiliki latar belakang dan tingkat keterampilan teknis yang beragam, secara umum mereka mampu untuk secara efektif menerapkan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan kemampuan adaptasi dan kompetensi mereka dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam konteks pekerjaan di kelurahan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa Analisis *Technical* Kompetensi Pegawai Di

8

kepada masyarakat. Kesesuaian dengan Standar dan Kebijakan: Mereka dapat mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang relevan dengan baik, menunjukkan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dan standar pelayanan publik. Komitmen terhadap Pengembangan Pribadi: Adanya upaya untuk terus mengembangkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pendidikan tambahan, memastikan bahwa mereka tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan yang berkembang di bidang pemerintahan lokal. Dengan demikian, analisis ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis pegawai di Kelurahan Karsamenak

berada pada tingkat yang memadai dan mereka mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat

2. Keterampilan teknis mereka berjalan dengan baik. Pegawai tersebut menunjukkan kemampuan yang kuat dalam menggunakan teknologi dan sistem informasi yang relevan dengan tugas administratif dan pelayanan publik. Mereka juga mampu menyelesaikan masalah teknis dengan efektif dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru. Selain itu, kolaborasi dalam tim dan komitmen untuk meningkatkan keterampilan terus-menerus juga menjadi faktor penting yang mendukung kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat. Secara keseluruhan, keterampilan teknis pegawai di Kelurahan Karsamenak mencerminkan kompetensi yang solid dan relevan dengan tuntutan pekerjaan di sektor pemerintahan setempat.
3. Sikap (Attitude) Sikap dan attitude pegawai di Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya terkait dengan kompetensi teknis mereka, dapat disimpulkan bahwa aspek sikap dan attitude mereka berjalan dengan baik. Pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas

terhadap kerja sama dalam tim, mendukung kolaborasi yang efektif dalam mencapai tujuan bersama. Sikap ini penting dalam konteks pelayanan publik yang melibatkan berbagai stakeholder dan memastikan kohesi dalam kerja tim. Secara keseluruhan, sikap dan attitude pegawai di Kelurahan Karsamenak mendukung pelaksanaan kompetensi teknis mereka dengan baik, memastikan bahwa mereka mampu memberikan pelayanan yang efektif dan responsif kepada masyarakat setempat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukman, L. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Bandung. CV. Amanah.
- Gede, S. wayah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. CV. Setia Bakti.
- Indra, M. adnan. (2013). *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Bandung. Trussmedia Grafika.
- Muhammad, B. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Pabundu, T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Poernomo, D. (2023). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Strategis: Dan Kinerjanya*



mereka dalam pelayanan publik, dengan sikap yang profesional dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Mereka juga menunjukkan kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri, serta responsif terhadap perubahan dan tantangan yang ada. Selain itu, terlihat bahwa pegawai di Kelurahan Karsamenak memiliki sikap positif

*Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Bandung. Universitas Jember.  
Poltak Sinambela Lijan, S. S. (2022). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*. Depok. Raja Grafindo.  
Rina, Y. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan*

*Teori dan Praktis*. Bandung. Widina Media Utama.  
Riyuzen, T. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Lampung Pusaka Media.  
Seta, W. (2022). *Transformasi Budaya Organisasi Menuju Agilitas Organisasi*. Humanika Institute Publishing.  
Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Toto Syatori Nasehudin & Nanang Ghozali. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.  
Wiratna, S. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.  
Robbins, P. S. (2016). *Prilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.  
Mathis, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat

