

# **KEMAMPUAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Musriadi<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Eddy Iskandar<sup>3</sup>**

## ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, hal ini ditekankan mengingat kemampuan pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara teknik penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling dan accidental sampling, adapun yang menjadi key informan yaitu Kepala Struktur Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur dan informannya yaitu Kepala Bidang Pelatihan dan Produktifitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur, Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Timur, dan masyarakat yang menerima pelayanan. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Data Model Interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dilihat dari kemampuan fisik dan kemampuan intelektual pegawai serta upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan kemampuan pegawai ada yang berjalan baik dan masih ada yang kurang baik, peningkatan kemampuan pegawai yang masih kurang serta upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang masih kurang optimal.*

**Kata Kunci :** *Kemampuan, pegawai, kinerja, transmigrasi*

## **Pendahuluan**

Suatu instansi mengalami peningkatan atau mengalami kemajuan baik dari segi pelayanan maupun kesejahteraan apabila didukung oleh kemampuan dan kinerja yang baik dari pegawainya. kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [adimusriadi@gmail.com](mailto:adimusriadi@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah : Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur yang menjadi lokasi penelitian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kutai Timur terbagi menjadi lima bidang yaitu Sekretariat, Bidang Penempatan, Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, Pengembangan dan Pelatihan dan Transmigrasi. Bidang sekretariat ruang lingkupnya adalah mengurus segala urusan rumah tangga kantor contohnya masalah kepegawaian. Bidang penempatan ruang lingkupnya adalah masalah rekrutmen pegawai, jumlah pengangguran, dan tenaga kerja asing,

Permasalahan yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah masalah yang terjadi karena kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai yang kurang meningkat karena kurangnya pelatihan yang dilakukan. Contohnya unuk meningkatkan kemampuan fisik pegawai kegiatan yang Di lakukan hanya berupa senam seminggu sekali hanya pada hari jum'at dan untuk meningkatkan kemampuan intelektual pegawai program yang diadakan sudah ada untuk pelatihan maupun untuk melakukan pelatihan diluar kota namun seringkali masalah terbesar yang dihadapi adalah masalah dana atau anggaran.

Dalam hal ini dinas tenaga kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar kinerja pegawai meningkat dan menjadi lebih baik dengan melaksanakan kursus, pemagangan, dan diklat atau pelatihan pegawai. Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis menanggapi penting dan tertarik untuk menjadi bahan penelitian, dengan judul “Kemampuan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur”.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Organisasi Kerja***

Waldo yang dikutip oleh Silalahi dalam bukunya “Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” (2003:124) menyatakan definisi organisasi adalah: “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”. Sedangkan pengertian organisasi menurut Thoha yang dikutip oleh Silalahi dalam bukunya “Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” (2003:124) mengemukakan bahwa: “Organisasi merupakan suatu

kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarki dan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi.”

### ***Kemampuan***

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Suatu organisasi termasuk pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerahnya yang berkemampuan. Pengertian kemampuan menurut (Ilmarinen, 2006:3) Kemampuan kerja adalah konsep multidimensi. Menurut (Grant dan Parker, 2009:2) kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam melakukan sesuatu.

(Robbins,2006:52) Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan ( *knowledge* ) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. (Sigit, 2003:24) Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan kemampuan (*ability*) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman.

### ***Elemen Kemampuan***

Elemen yang berdampak pada kemampuan Ilmarenin (2006: 3) dari

1. Kesehatan individu : Kesehatan individu adalah kesehatan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat membina keluarga dan masyarakat yang sehat, dan kesehatan pribadi merupakan dasar untuk melakukan berbagai kegiatan atau perbuatan yang positif selama hidup.
2. Kompetensi professional individu : Kemampuan professional merupakan suatu pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan baik. Profesional berarti melakukan suatu hal berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk mata pencahariannya.
3. Nilai-nilai sikap dan komitmen dari individu : Nilai sikap adalah keyakinan dasar dalam bentuk keadaan atau tindakan yang diyakini benar secara personal ataupun dalam lingkup sosial.
4. Unsur-unsur yang terkait untuk bekerja : unsur-unsur terkait untuk bekerja yang terdiri dari: pekerjaan manajerial dan kepemimpinan, masyarakat kerja dan organisasi, isi pekerjaan dan tuntutan, serta kondisi kerja.

### ***Jenis-Jenis Kemampuan***

#### ***Kemampuan Intelektual***

Menurut Robbins (2001:46), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002:338), kemampuan intelektual ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai. Kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

#### ***Kemampuan fisik***

Menurut (Rivai,2010:232) Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan spiritual.

#### ***Kinerja***

Mangkunegara (2007:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang di harapkan dari pegawai. Prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang di susun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang di buat.

Pasalong (2007:175) adalah berkaitan dengan aktifitas, program, dan misi organisasi. Lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

#### ***Pengukuran Kinerja***

Untuk mengetahui kinerja unit kerja perlu pengukuran, persepsi dan tolak ukur yang sama, demikian salah satu tujuan di adakan pengukuran indikator kinerja menurut Sedarmayanti, (2001:51) yang menyatakan bahwa tolak ukur dalam kinerja adalah :

1. Kualitas kerja
2. Inisiatif
3. Kemampuan
4. Komunikasi

Dengan demikian indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi :

1. Tahap perencanaan
2. Tahap pelaksanaan
3. Tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi

Adapun hal-hal yang perlu di perhatikan dalam menentukan indikator kinerja yaitu :

1. Spesifik dan jelas
2. Dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
3. Dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak
4. Harus cukup fleksibel dan sensitive terhadap perubahan
5. Efektif yaitu dapat di kumpulkan, diolah dan di analisis datanya secara efisien dan efektif.

### ***Indikator Kinerja***

Menurut (Robbins, 2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang bersifat menggambarkan atau mengungkapkan suatu keadaan sehingga dapat diketahui indikator dari variabel yang diteliti, guna mendapatkan manfaat yang lebih luas dalam penelitian ini.

Dijelaskan oleh Moleong (2000:63) pada dasarnya penelitian kualitatif dimulai oleh sesuatu yang kosong tetapi berdasarkan persepsi seseorang terhadap adanya suatu masalah. Dengan demikian secara sederhana dapat disimpulkan bahwa dengan menetapkan fokus penelitian akan mempermudah penelitian dalam mengambil data serta mengolahnya sehingga menjadi sebuah kesimpulan. Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan adapun fokus penelitian ini adalah :

1. Kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja
  - 1.1 Kemampuan fisik
  - 1.2 Kemampuan intelektual

2. Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kemampuan Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

### **Hasil Penelitian**

#### ***Kemampuan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur***

##### ***Kemampuan Fisik Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur***

Kemampuan fisik yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur baik di dukung dengan kekuatan tubuh, organ tubuh dan koordinasi tubuh yang baik dan itu berdampak terhadap kemampuan fisik pegawai. Dapat dilihat pegawai yang memiliki kekuatan tubuh dan koordinasi tubuh, kekuatan otot dan yang baik kemampuannya cenderung baik dalam hal melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai karena kemampuan fisiknya pun baik bisa melakukan aktifitas fisik yang berat pun pegawai yang memilki kemampuan fisik yang baik yang didukung oleh kekuatan otot dan organisasi tubuh yang baik berbeda dengan yang kemampuan fisiknya kurang.

Banyak cara yang bisa dilakukan pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan fisik mereka agar menunjang pegawai dalam meningkatkan kemampuan. Tidak perlu yang susah contohnya saja berlari Jika biasanya berlari dan menjejakan kaki secara keras dan melangkah panjang-panjang, cobalah untuk lebih halus dan melangkah lebih pendek dengan berlari menggunakan ujung kaki. Cara ini berfungsi untuk mempercepat kekuatan berlari dan menambah kekuatan otot kaki yang tentunya menambah kekuatan fisik bagian kaki.

Kemudian latihan rutin dengan intensitas berpola dapat mencoba *sit up*, *push up*, *back up* atau latihan kelincahan untuk melatih fisik pegawai. Dapat dilakukan setiap hari dengan intensitas atau jatah yang meningkat dari sebelumnya. Bisa juga dengan bersepeda, atau naik-turun tangga satu sampai dua kali sehari dapat menjadi alternatif aktivitas olahraga agar tidak mudah lelah. Hal ini dapat meningkatkan kekuatan fisik, pernafasan, dan otot kaki. membiasakan untuk *stretching* setiap hari merupakan hal penting untuk dilakukan pegawai lakukan. Bisa dilakukan sama seperti ketika melakukan pemanasan sebelum mulai berolahraga.

Tiap pegawai memiliki tingkat kebugaran jasmani dan ketahanan yang berbeda-beda. Dengan melakukan pemanasan pegawai akan memilki kebugaran tubuh dan mudah dalam beraktifitas. Banyak hal yang mudah namun dampaknya bagi kebugaran, kekuatan tubuh, kekuatan otot dan koordinsi tubuh menjadi lebih baik contohnya dengan cara melakukan gerakan yang sesuai dengan kesanggupan tubuh. Hal ini dapat dimulai dari mengerjakan gerakan yang mudah, lalu intensitas dan tingkat kesulitan gerakan tersebut ditingkatkan.

Besarnya peningkatan intensitas dan kesulitan gerakan dapat dilakukan dengan cara melihat kemampuan tubuh. Jika kemampuan fisik semakin bertambah maka perlu dilakukan tes dengan tingkatan yang lebih sulit. Jika tidak maka jenis gerakan dapat lebih dipermudah. Selanjutnya latihan kebugaran jasmani yang ringan dan dikerjakan secara rutin dapat memberikan efek yang bagus bagi tubuh dibanding latihan berat yang dikerjakan secara tidak teratur atau jarang-jarang. Frekuensi latihan yang konsisten seperti tiga kali dalam satu pekan dibutuhkan untuk menjaga agar kondisi tubuh tetap prima dan bagus.

Daya tahan merupakan komponen *biomotorik* yang sangat dibutuhkan dalam aktifitas fisik. Dan salah satu komponen yang terpenting dari kesegaran jasmani. Daya tahan diartikan sebagai waktu bertahan yaitu lamanya seseorang melakukan sesuatu intensitas kerja atau jauh dari keletihan. Daya tahan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang relative lama. istilah lainnya yang sering digunakan ialah *respiration cardio-vasculair*, yakni daya tahan yang berkaitan dengan pernafasan, jantung, peredaran darah.

Daya tahan ditinjau dari kerja otot dalam jangka waktu tertentu, daya tahan dari sistem energi adalah kemampuan kerja organ-organ tubuh dalam jangka waktu tertentu. Istilah ketahanan atau daya tahan dalam dunia olahraga dikenal sebagai kemampuan peralatan organ tubuh olahragawan untuk melawan kelelahan selama berlangsungnya aktivitas atau kerja.

Dalam hal ini dikenal 2 macam daya tahan, yaitu : 1. Daya Tahan Umum (*general endurance*) yaitu kemampuan seseorang dalam mempergunakan system jantung, paru-paru dan peredaran darahnya secara efektif dan efisien untuk menjalankan kerja secara terus-menerus yang melibatkan kontraksi sejumlah otot-otot dengan intensitas tinggi dalam waktu yang cukup lama. 2. Daya Tahan Otot (*local endurance*) yaitu kemampuan seseorang dalam mempergunakan ototnya untuk berkontraksi secara terus-menerus dalam waktu yang relatif lama dengan beban tertentu.

Faktor-faktor kekuatan seperti Koordinasi *intermuskuler* adalah Interaksi beberapa kelompok otot sewaktu melakukan aktifitas. Pada setiap aktifitas jasmani yang memerlukan kekuatan, biasanya melibatkan beberapa kelompok otot. Dan Koordinasi *intramuskuler* Dimana kekuatan (hasil gaya) juga tergantung pada fungsi saraf otot yang terlibat dalam pelaksanaan tugas aktifitas fisik tersebut. Selanjutnya reaksi otot terhadap rangsangan saraf otot akan memberikan reaksi terhadap rangsangan latihan sebesar 30% dari potensi yang dimiliki otot yang bersangkutan (Kuznetsuv, 1975).

Gambaran kemampuan fisik yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur cukup baik dilihat dari kemampuan fisik pegawai saat mulai beraktifitas hingga berakhir jam bekerja yang dilakukan setiap hari. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pun dari pagi hingga sore hari tentunya pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur memiliki gambaran kemampuan yang baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik karena didukung oleh ketahanan kerja, daya tahan, koordinasi tubuh,

kekuatan otot yang baik untuk mendukung aktifitas mereka dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup baik karena terkadang pegawai tidak hanya mengerjakan satu pekerjaan saja jika pekerjaan mereka lumayan banyak tentu akan menguras fisik pegawai namun jika pegawai tidak dalam melakukan suatu pekerjaan dan menerima pekerjaan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dan biasanya tergantung bidang contohnya bidang transmigrasi pegawainya akan menerima pekerjaan ketika ada yang mengurus masalah transmigrasi berbeda dengan kartu kuning dan jamsostek yang setiap hari bahkan hampir setiap jam masyarakat yang dilayani selalu ada.

### *Kemampuan Intelektual Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur*

Inteligensi (kecerdasan) merupakan salah satu milik kita yang paling berharga. Namun orang yang paling cerdas sekalipun tidak sepakat mengenai pengertian inteligensi. Karena inteligensi tidak dapat diukur secara langsung seperti tinggi dan berat badan seseorang. Pengertian inteligensi banyak dikemukakan oleh para ahli. Banyak para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda. Beberapa ahli mendeskripsikan inteligensi sebagai keahlian memecahkan masalah (*Problem solving*). Ada pula yang mendeskripsikan sebagai kemampuan beradaptasi dan belajar dari pengalaman hidup sehari-hari.

Kemampuan intelektual di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur bahwa kemampuan intelektual pegawai yang berhubungan dengan cara berfikir, mental, kecerdasan serta pengetahuan dan pengalaman yang menjadi dasar dari kemampuan intelektual seorang pegawai yang nantinya menjadi faktor pendukung pegawai dalam bekerja dan bagaimana seorang pegawai bersikap dan bertingkah laku dapat dinilai dari kemampuan intelektualnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur bahwa pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dengan cara berlatih, belajar, membaca, dan kreatif jika pegawai melakukan itu pegawai akan menerima informasi dari belajar, berlatih dan membaca yang pasti akan meningkatkan kemampuan intelektual mereka karena jika pegawai tertinggal oleh arus informasi yang diperoleh dari membaca dan belajar baik itu dari buku, Koran, majalah atau artikel.

Kemampuan Intelektual pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur gambarnya baik karena pegawai hampir semua bisa dan mampu untuk menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai. Pegawai akan lebih lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan jika tidak memiliki kemampuan intelektual yang baik pegawai akan sulit dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan



***Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kemampuan Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur***

Kinerja individual karyawan selain didukung oleh faktor motivasi, juga oleh kemampuan karyawan. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam hal kemampuan karyawan, banyak yang bisa kita lihat bahwa seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika seorang karyawan memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya, kondisi fisik, adanya dukungan faktor keluarga serta tidak adanya hambatan geographic.

Sehingga menjadi kewajiban bagi manajemen untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Dari berbagai sumber, diketahui bahwa pengetahuan itu dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. Untuk itu berbagai upaya yang dapat ditempuh adalah, penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan karyawan. Cara yang digunakan dapat 'paruh waktu' maupun penuh waktu. Banyak perusahaan mencari program tugas belajar karyawannya dengan program week-end, agar tidak mengganggu waktu kerjanya di perusahaan.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan pegawai adalah melalui pelatihan. Baik itu pelatihan yang dilakukan atau diselenggarakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur ataupun pelatihan di luar. Namun kebanyakan pelatihan biasanya lebih banyak dilakukan di luar kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Jika ada pelatihan dari luar akan meminta beberapa pegawai untuk ikut yang menurut kemampuannya perlu pelatihan lagi demi meningkatkan kemampuan fisik maupun intelektualnya.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan pegawai adalah melalui diklat contohnya diklat mediator yang dipilih dari pegawai beberapa bidang dan di seleksi yang dilihat dari kemampuannya kemudian diberikan diklat khusus yang dilaksanakan dilaksanakan di Jakarta selama empat bulan di Kementrian Tenaga Kerja. Setelah selesai melakukan diklat di Jakarta selama empat bulan akan dikembalikan ke daerah tetapi ditugaskan menjadi pengawas.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan pegawai adalah melalui pelatihan yang berupa pelatihan fisik dan intelektual untuk bisa meningkatkan kemampuan pegawai. Pegawai yang kemampuannya meningkat hasil kerjanya pasti akan berbeda dengan yang tidak menerima pelatihan baik itu pelatihan intelektual maupun fisik. Pelatihan yang diadakan lebih banyak kepada pelatihan intelektual pegawai.

Selain melalui pendidikan formal, peningkatan pengetahuan dapat ditempuh melalui penyelenggaraan pelatihan teknis bagi karyawan. Meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan karyawan dengan berbagai

sarana dan teknologinya, serta memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung dalam menjawab persoalan-persoalan pekerjaan sehari-hari. Banyak kegiatan yang dapat memperkaya pengalaman karyawan, *seperti onward out-bond*, diskusi mingguan, serta kegiatan-kegiatan rekreatif lainnya. Kesemuanya itu dapat menjadi sumber dan meningkatkan pengetahuan. Yang pada akhirnya nanti dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja individual karyawan.

Tidak hanya itu, kemampuan karyawan dipengaruhi kondisi tubuh. Sehingga berusaha mengerti aspek-aspek yang mempengaruhi kondisi tubuh karyawan sangatlah penting. Kondisi tubuh dalam satu waktu dapat berbeda antar karyawan tergantung pada beberapa hal, diantaranya: jenis kelamin laki-perempuan, umur tua-muda, kondisi sehat-sakit, hamil-tidak hamil dan seterusnya.

Selain itu, bahwa karyawan dapat memiliki kemampuan yang baik jika ada faktor dukungan keluarga dan tidak ada hambatan dalam faktor geografis. Dua hal terakhir ini, hampir sering luput dari perhatian pimpinan. Selain persoalan tersebut sangatlah 'dalam' tetapi tidak banyak juga karyawan bersedia berbagi. Tetapi dua hal inilah dari banyak penelitian maupun fakta di lapangan sangat besar pengaruhnya bagi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi bagian kinerjanya.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat member kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kerjanya.

Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada instansi. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai ikemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja pegawai. Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap pegawai atau

anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan pegawai tersebut. Mangkunegara (2005:169) mengemukakan beberapa alasan terjadinya pelatihan, yaitu: 1) menyesuaikan dengan peraturan-peraturan dan standar yang ada 2) perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja 3) pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan 4) meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur
  1. Kemampuan Fisik pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur belum berjalan optimal dikarenakan kegiatan maupun pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan fisik sangat jarang dilaksanakan di kantor, kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan fisik pegawai yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur hanya berupa senam yang dilakukan hanya satu minggu sekali.
  2. Kemampuan Intelektual pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur sudah berjalan optimal dinilai dari seringnya pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual pegawai yang diselenggarakan maupun pengiriman pegawai untuk mengikuti pelatihan dan diklat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur.
2. Upaya Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan kemampuan fisik dan kemampuan intelektual pegawai sudah berjalan cukup baik dilihat dari program dan perencanaan dan juga sebagai visi dan misi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur yang mengutamakan dalam pengembangan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan diklat yang dilakukan baik itu dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmirasi Kabupaten Kutai Timur maupun diluar daerah seperti pengiriman pegawai yang diseleksi untuk pelatihan di Kemnterian Tenaga Kerja selama 4 bulan.

### ***Saran***

1. Perlunya peningkatan pelatihan maupun program yang berkaitan dengan kemampuan fisik pegawai agar dalam bekerja pegawai bekerja dengan baik dan maksimal karena memiliki kemampuan fisik yang baik seperti kebugaran, kelincahan, daya tahan kerja dalam menunjang pegawai agar memiliki kinerja yang baik.
2. Perlunya peningkatan pelatihan maupun program yang berkaitan dengan kemampuan intelektual pegawai agar kemampuan pegawai secara intelektual

- berkembang, Jika kemampuan intelektual pegawai meningkat maka kinerjanya pasti meningkat. Kemampuan intelektual pegawai dilihat dari mental, cara berfikir, pengalaman yang perlu di kembangkan agar kemampuan intelektual pegawai berkembang.
3. Pelatihan perlu ditambah lagi mengingat pentingnya pelatihan yang diperuntukan bagi pegawai untuk menambah *skill* atau kemampuan mereka karena sangat penting untuk kegiatan pelatihan yang ada berdasarkan bidangnya masing-masing.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani, 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA. CV, Makasar.
- Rivai, Veitzhzal (2004). Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dkk. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Sigit, Soehardi. 2003. Esensi Perilaku Organisasi. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Tilaar, H A R. 2002. Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru. Jakarta: Grasindo.