

Visionist

Volume 11, Nomor 2 – September 2022

ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN TULANG BAWANG PROVINSI LAMPUNG	<i>Ketut A, Iskandar Ali Alam, Habiburahman, Hendri Dunan</i>	1-7
MANAJEMEN PEMBELAJARAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI SMPN 14 KOTABUMI LAMPUNG UTARA	<i>Meri Astuti, Karwono, Defrizal, Haninun</i>	8-14
PENGARUH TINGKAT LITERASI DIGITAL DAN KUALITAS TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG TURIS KE WISATA BAHARI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19	<i>Rahmat, Tina M. B, Andala R. P. B, Tri Lestira Putri W</i>	15-25
STRATEGI PENJUALAN PRODUK FRUIT SALAD LAMPUNG BERBASIS <i>SOFT SYSTEM METHODOLOGY</i>	<i>Wenny P.S, M Yusuf S. Barusman, M. Oktavianur, Hepiana P</i>	26-36
PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) MAGELANG	<i>Dian Marlina Verawati</i>	37-44
DAMPAK MUTASI DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI BANTEN	<i>Dita Oki Berliyanti</i>	45-51
PERAN KOMUNIKASI PEMASARAN DAN FORMAT SIARAN TERHADAP MINAT MAHASISWA UNTUK MENJADI PENYIAR RADIO PRO 2 FM BANDUNG	<i>Marceilla Hidayat</i>	52-58
ANALISIS STUDI KELAYAKAN PENDIRIAN BUMD PARIWISATA (TAMAN KEHATI) DI KABUPATEN BANDUNG	<i>Nono Wibisono</i>	59-73
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN SERANG BANTEN	<i>Sarfilianty Anggiani</i>	74-80
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KULINER “THE CRUNCHY” DI KARAWANG	<i>Yanti Tayo, Dinda Arabella</i>	81-91

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 11	Nomor 2	Halaman 1 – 91	Bandar Lampung September 2022	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 11, Nomor 2 – September 2022

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Analisis Pengalaman Kerja dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung

Ketut Agustomi¹, Iskandar Ali Alam², Habiburahman³, Hendri Dunan⁴

¹Universitas Bandar Lampung

²Universitas Bandar Lampung

³Universitas Bandar Lampung

⁴Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: iskandar@ubl.ac.id

Abstrak

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas. Secara umum penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (understanding) dunia makna yang disimbolkan dalam perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri.

Adapun hasil penelitian yaitu Implementasi pengalaman kerja kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang saat ini sudah cukup baik yakni lebih mengutamakan masa kerja pegawai, khususnya bagi para auditor yang dimana pegawai yang lebih berpengalaman dan masa kerja yang lama lebih diutamakan untuk menyelesaikan tugas, pegawai yang ada saat ini mayoritas sudah memiliki kompetensi yang baik dibidangnya masing-masing, pegawai dapat mengimplementasikan pengetahuannya yang berasal dari diklat-diklat untuk meningkatkan kinerjanya, Hambatan yaitu Kurangnya motivasi kerja para pegawai, Komunikasi antar pegawai dengan pimpinan belum maksimal, masih adanya perilaku pegawai yang tidak disiplin, Belum maksimalnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan/ bimbingan teknis pegawai, Ketidak sesuaian antara bidang kerja pegawai dengan latar belakang pendidikan formalnya. Strategi/ kebijakan yang diambil yaitu Meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai. Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Pegawai yang berkualitas dan mempunyai tingkat prestasi kerja yang maksimal salah satunya di landasi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu sendiri hal ini karena pengalaman kerja seorang pegawai menjadi salah satu kunci keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya karena mereka tidak memiliki pengalaman dibidang kerja yang diembannya. Selain pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, kompetensi yang dimiliki pegawai juga menjadi salah satu indikator keberhasilan kinerja pegawai. Meningkatkan kualitas kinerja organisasi pemerintah dibutuhkan pegawai yang memiliki kualitas yang unggul, bahwa salah satu indikatornya adalah memiliki kompetensi yang baik, jika suatu pegawai memiliki kompetensi yang mumpuni maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, memiliki inovasi, disiplin dan motivasi kerja yang baik (Alam & Monica, 2015).

Berdasarkan uraian di atas fokus penelitian adalah untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana penerapan pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang, peneliti mendapatkan hasil pengamatan di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang bahwa ada beberapa kendala atau hambatan yang terjadi khususnya di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang, sehingga diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja di bidangnya hal ini terkait dengan pegawai baru dan pegawai lama yang dimutasi ke Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dan beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian dibidang yang dikuasainya, hal ini dapat berakibat pada kinerja yang dihasilkan.
2. Kompetensi pegawai yang ada saat ini di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang saat ini belum maksimal, hal ini terkait masih belum meratanya pegawai yang mengikuti Bimtek atau sertifikasi jabatan fungsional auditor.
3. Kinerja pegawai yang ada saat ini belum sepenuhnya maksimal masih ada beberapa indikator yang cenderung menurun dan ada beberapa yang belum memenuhi capaian persentase kinerja yang diharapkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah,

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi/ kebijakan dalam memaksimalkan peran Pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang hingga dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2012).

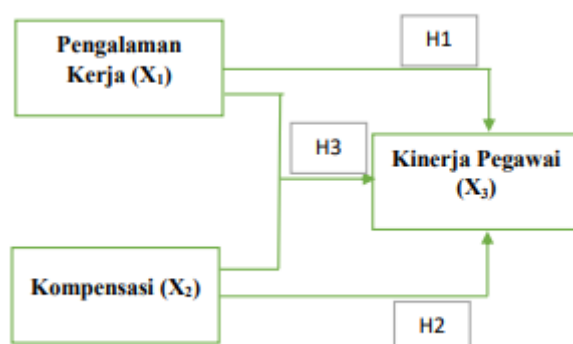
Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2019)

Kinerja Pegawai

Barusman & Mihdar (2014), Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metodologi Penelitian

Dalam penulisan tesis ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas (Sugiyono, 2014). Penelitian Kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis proses dan makna (perspektif) subyek lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif (Barusman, 2017). Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu mengenai pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang. Adapun narasumber dalam melaksanakan proses wawancara dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

- a. Dr. Pahada Hidayat, M.H selaku Inspektur
- b. Arif Kusuma Putra, S.H., M.H selaku Fungsional Auditor
- c. Roplita, S.E., M.M selaku Irban I
- d. Irwansyah HNT, S.E selaku Irban II
- e. Tony Gusliawan, S.E, Ak. M.M selaku Irban III
- f. Marda edi Juanda, S.P., M.M selaku Irban IV
- g. Gober Cahyadi S.E., M.M selaku Irban V

Hasil dan Pembahasan*Implementasi Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang*

1. Implementasi pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dilihat dari beberapa indikator menurut Barusman (2022), diantaranya:
 - a. Lamanya waktu/masa kerja
Penerapan pengalaman kerja yang dilakukan Inspektorat kabupaten Tulang Bawang saat ini sudah cukup baik yakni lebih mengutamakan masa kerja pegawai, khususnya bagi para auditor yang dimana pegawai yang lebih berpengalaman dan masa kerja yang lama lebih diutamakan untuk menyelesaikan tugas yang penting dan mendesak, namun permasalahan yang timbul adalah ketika auditor yang masa kerjanya masih baru belum mampu untuk mengimbangi auditor dengan masa kerja yang sudah lama dalam menyelesaikan suatu tugas dari pimpinan.
 - b. Tingkat pengetahuan
Mengenai tingkat pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini masih dirasa belum maksimal, masih ada pegawai yang belum maksimal memahami tugas yang diberikan khususnya bagi pegawai yang sebelumnya tidak bekerja/menjabat di Inspektorat, kemudian belum maksimalnya tingkat pengetahuan dikarenakan komunikasi antar pegawai belum maksimal diterapkan sehingga masih adanya miss komunikasi dalam menyelesaikan tugas, oleh karena itu peran pimpinan sangat berpengaruh dalam memberikan arahan kepada pegawainya agar mendapat pengetahuan mengenai tugas yang diberikan.
 - c. Keterampilan yang dimiliki
Keterampilan yang dimiliki pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai tersebut, bahwa pegawai yang ada saat ini mayoritas sudah memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas maupun menyelesaikan persoalan yang muncul, hanya sebagian pegawai sajayang belum memiliki keterampilan yang mumpuni yakni pegawai baru dan juga pegawai hasil rolling dari SKPD lainnya.
 - d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. kondisi pegawai dalam hal ini belum sepenuhnya maksimal mengenai penguasaan terhadap fasilitas, masih adanya pegawai yang tidak memahami atau menguasai system computer sehingga menghambat pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas yang ada.
2. Implementasi kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang dilihat dari beberapa indikator menurut Likdanawati, (2018), diantaranya:
 - a. Pengetahuan. pegawai yang ada saat ini mayoritas sudah memiliki kompetensi yang baik dibidangnya masing-masing, pegawai dapat mengimplementasikan pengetahuannya yang berasal dari diklat-diklat untuk meningkatkan kinerjanya, namun tidak dipungkiri bahwa masih adanya beberapa pegawai yang belum maksimal dalam meningkatkan kinerjanya
 - b. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Bahwa terkait indikator ini mayoritas pegawai memiliki tingkat disiplin yang cukup baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi namun masih ada beberapa pegawai yang tingkat disiplinnya rendah sehingga masih butuh adanya peningkatan-peningkatan
 - c. Karakteristik pribadi Individu/ watak. Bahwa mengenai indikator ini dapat diketahui bahwa para pegawai di Inspektorat Kabupaten mayoritas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan, namun masih belum optimalnya komunikasi antar rekan kerja maupun pimpinan kadang kala penyelesaian tugas menjadi tidak optimal sehingga perlu adanya suatu terobosan yang tepat untuk menciptakan suasana kerja yang baik.
 - d. Motif. Menurut Spencer (1993), bahwa penerapan dalam indikator ini terhadap peningkatan pegawai sudah diterapkan cukup baik bahwa dengan adanya gaji dan juga tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja menjadi suatu kekuatan pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan profesionalitas dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

Hambatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa didapat hasil yakni hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang diantaranya yaitu,

1. Kurangnya motivasi kerja para pegawai
Bahwa salah satu hambatan yang ada dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja para pegawai yang masih kurang. Masih adanya pegawai yang dalam bekerja tidak maksimal cenderung tidak focus dalam bekerja, menunda tugas kantor yang seharusnya dikerjakan tepat waktu, dan masih adanya

sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai tersebut. Peran motivasi kerja ini merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik karena ia memiliki semangat kerja yang baik pula begitupun sebaliknya.

2. Komunikasi antar pegawai dengan pimpinan belum maksimal
Bahwa kondisi yang ada saat ini mengenai komunikasi antar pegawai dengan pimpinan belum maksimal diterapkan. Bahwa faktor ini juga yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya komunikasi yang baik maka perintah maupun arahan dari pimpinan kadang tidak tepat dilaksanakan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu. Bahwa sangat diperlukan adanya suatu kerjasama para pegawai untuk mencapai kesejahteraan organisasi, bahwa apabila suatu organisasi mengalami penurunan kinerja salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik diperlukan untuk membuat para pegawainya dapat merencanakan strategi dan melaksanakan kebijakan pimpinan dengan baik. Pemimpin merupakan salah satu penghubung komunikasi dalam sebuah organisasi oleh karenanya, kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi.
3. Masih adanya perilaku pegawai yang tidak disiplin
Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang yakni masih adanya perilaku pegawai yang tidak disiplin, bahwa perilaku ini yang menyebabkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang menjadi tidak maksimal. Bahwa pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah juga akan berdampak pada tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan kepadanya Pegawai yang tidak disiplin pasti tidak akan menyelesaikan kewajibannya sebagai aparatur negara sehingga pegawai tersebut akan jarang masuk kerja, tidak mentaati jam kerja, pekerjaan yang tidak tepat waktu dan datang terlambat. Oleh karena itu perlu adanya perhatian yang serius dari pimpinan untuk melakukan tindakan yang tepat guna menegakkan peraturan disiplin pegawai dengan baik sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
4. Belum maksimalnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan/ bimbingan teknis pegawai
Bahwa kondisi yang ada saat ini yakni belum maksimalnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan bimbingan teknis pegawai, bahwa keadaan ini yang juga menyebabkan tidak maksimalnya kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang saat ini. Bahwa kegiatan bimtek bagi pegawai saat ini baik secara kualitas maupun kuantitas belum maksimal, selain itu pula masih adanya beberapa pegawai yang kurang antusias melaksanakan pelatihan dan pendidikan sehingga ketika ada program bimtek tidak mengikutinya. Bahwa oleh karena itu perlu adanya analisis dan evaluasi terhadap kebijakan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas pelatihan, materi diklat, instruktur pelatihan serta sasaran diklat baik teknis maupun fungsional sehingga dapat memacu prestasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.
5. Ketidak sesuaian antara bidang kerja pegawai dengan latar belakang pendidikan formalnya
Salah satu kendala yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang salah satunya yakni masih adanya ketidak sesuaian antara bidang kerja pegawai dengan latar belakang pendidikan formalnya. Latar belakang pendidikan formal pegawai menjadi hal yang penting untuk dapat menempatkan pegawai dibidang kerja yang tepat, bahwa kondisi yang ada saat ini masih adanya pegawai yang ditempatkan posisi bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan formalnya.

Strategi/ Kebijakan dalam memaksimalkan Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pergawai Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa strategi/ kebijakan dalam memaksimalkan peran pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai
Bahwa salah satu strategi yang ada yakni dengan melakukan peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai. Memperbaiki system pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan situasi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang. Melakukan perbaikan fasilitas pendukung kegiatan pelatihan dengan mengalokasikan anggaran untuk kelengkapan fasilitas pendukung kinerja pegawai serta melakukan tindakan perbaikan terhadap keikutsertaan pegawai dalam program pelatihan dengan mempertimbangkan kondisi dan situasi pegawai dan memilih pegawai yang tepat sehingga keikutsertaan pegawai menjadi maksimal.
2. Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai

Strategi selanjutnya yakni dengan melakukan peningkatan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Adapun yang dapat dilakukan yaitu pimpinan yang ada di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang bertindak aktif dan langsung mengawasi perilaku pegawainya dalam melaksanakan tugas pada jam kerja dan member petunjuk serta bimbingan jika ada pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dikantor. Bahwa dengan melakukan pengawasan seorang pemimpin harus selalu hadir di tempat kerja tepat waktu agar selalu dapat mengawasi setiap pegawai secara berkala.

3. Melakukan rotasi pegawai dengan menempatkannya sesuai bidang keahlian.
Strategi selanjutnya yakni melakukan upaya rotasi atau rolling pegawai sesuai dengan bidang yang dikuasainya, bahwa dengan menerapkan kebijakan rotasi sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikannya maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pegawai sudah menguasai jenis pekerjaannya dan mampu menganalisis permasalahan dan dapat menyelesaikannya dengan baik.
4. Pelaksanaan pemberian reward dan punishment secara konsisten dan adil.
Bahwa selanjutnya yakni dengan pemberian reward dan punishment secara konsisten dan adil maksudnya yakni pegawai yang memiliki kinerja yang baik perlu diberikan penghargaan atau hadiah sesuai prestasi kerja dan sebaliknya jika pegawai yang tidak disiplin harus dihukum sesuai ketentuan yang berlaku. Bahwa penerapan reward dan Punishment menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang. Menurut narasumber bahwa hal yang paling penting perlu diperhatikan yakni hukuman dan pemberian hadiah tersebut benar-benar direalisasikan dengan konsisten dan adil bagi seluruh pegawai tanpa membeda-bedakan perlakuan. Bahwa dengan dilakukannya strategi ini dapat mengubah pola pikir pegawai untuk bekerja lebih giat dan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang.
5. Meningkatkan peran pimpinan dalam menciptakan suasana kerja dan komunikasi yang efektif.
Upaya yang terakhir yakni dengan meningkatkan peran pimpinan dalam menciptakan suasana kerja dan komunikasi yang efektif. Pimpinan harus melakukan interaksi dua arah. Pemimpin melibatkan para pegawai dalam mendiskusikan masalah dan pengambilan keputusan. Dalam menyelesaikan suatu target kinerja pemimpin bermusyawarah dan berdiskusi dengan pegawai untuk saling bertukar ide dan gagasan dalam menciptakan suatu kebijakan organisasi. Namun pemimpin juga wajib memeriksa hasil penilaian prestasi kinerja dan melakukan evaluasi secara continue. Kemudian pemimpin melakukan upaya peningkatan budaya kerja yang mendukung kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang didapat kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Implementasi pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang diantaranya: penerapan pengalaman kerja yang dilakukan Inspektorat kabupaten Tulang Bawang saat ini sudah cukup baik yakni lebih mengutamakan masa kerja pegawai, khususnya bagi para auditor yang dimana pegawai yang lebih berpengalaman dan masa kerja yang lama lebih diutamakan untuk menyelesaikan tugas, tingkat pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini masih dirasa belum maksimal, masih ada pegawai yang belum maksimal memahami tugas yang diberikan khususnya bagi pegawai yang sebelumnya tidak bekerja/menjabat di Inspektorat, keterampilan yang dimiliki pegawai mayoritas sudah baik dalam menyelesaikan tugas.
2. Implementasi kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang diantaranya: pegawai yang ada saat ini mayoritas sudah memiliki kompetensi yang baik dibidangnya masing-masing, pegawai dapat mengimplementasikan pengetahuannya yang berasal dari diklat-diklat untuk meningkatkan kinerjanya, bahwa para pegawai di Inspektorat Kabupaten mayoritas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan, namun masih belum optimalnya komunikasi antar rekan kerja maupun pimpinan. Bahwa penerapan dalam indikator ini terhadap peningkatan pegawai sudah diterapkan cukup baik bahwa dengan adanya gaji dan juga tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja menjadi suatu kekuatan pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan profesionalitas dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi.
3. Hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang diantaranya yaitu Kurangnya motivasi kerja para pegawai, Komunikasi antar pegawai dengan pimpinan belum maksimal, masih adanya perilaku pegawai yang tidak disiplin, Belum maksimalnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan/ bimbingan teknis pegawai, Ketidak sesuaian antara bidang kerja pegawai dengan latar belakang pendidikan formalnya.

4. Strategi/ kebijakan dalam memaksimalkan peran pengalaman kerja dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang diantaranya yaitu Meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai. Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai Melakukan rotasi pegawai dengan menempatkannya sesuai bidang keahlian. Pelaksanaan pemberian reward dan punishment secara konsisten dan adil. Meningkatkan peran pimpinan dalam menciptakan suasana kerja dan komunikasi yang efektif.

Implikasi

1. Memberikan kesempatan kepada para pegawai baru atau dipindahtugaskan yang mana pengalaman kerjanya belum maksimal diberikan motivasi dan dukungan dengan diberikan kesempatan lebih banyak mengerjakan tugas-tugas yang ada sesuai bidang tugasnya.
2. Kepada pegawai yang kompetensinya masih kurang diberikan kesempatan lebih banyak untuk mengikuti diklat substansi sesuai dengan bidang tugasnya dan diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formalnya sesuai jenis pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Barusman, Andala Rama Putra & Mihdar, Fauzan. (2014). *The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Barusman, Andala. Rama Putra & Habiburrahman, H. (2022). *The role of supply chain management and competitive advantage on the performance of Indonesian SMEs*. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 409–416. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.12.011>
- Barusman, M Yusuf Sulfarano. (2017). *Soft Systems Methodology*. *Perpustakaan Nasional RI: Katalog Dalam Terbitan (KDT)*.
- Foster. (2011). Indikator Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja.
- Likdanawati, M. V. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1), 17–22.
- Pramudyo, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 9–25.
- Ranupandojo. (2012). Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. 2000, 10–47.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. *KABILAH : Journal of Social Community, Bandung*(Alfabeta), 177.