

ANALISIS LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI KELURAHAN SUKARAJA KECAMATAN CICENDO KOTA BANDUNG

Selly Nuryani¹, Agus Alamsyah²

sellynuryani567@gmail.com¹, agusalamsyah@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital

ABSTRAK

Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sangat penting untuk membentuk etos kerja karyawan, termasuk dalam konteks pelayanan publik di tingkat pemerintahan desa/kelurahan. Di Kelurahan Sukaraja, pegawai kelurahan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mulai dari administrasi kependudukan, program pemerintah, hingga berbagai kegiatan sosial lainnya. Oleh sebab itu, standar pelayanan yang ditawarkan oleh pegawai kelurahan sangat bergantung pada faktor etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung sebagai garda terdepan dalam melayani masyarakat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode kualitatif, dengan pendekatan studi deskriptif yaitu untuk menganalisis kejadian, fenomena atau keadaan secara sosial. Pengambilan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saling melengkapi dalam membentuk kualitas dan etos kerja pegawai Pendidikan tinggi memberikan dasar teori yang kuat, pemahaman terhadap kebijakan, serta kemampuan analitis dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, pengalaman kerja melatih pegawai agar lebih sigap, cekatan, dan mampu menyelesaikan tugas secara praktis. Dalam praktiknya, penting bagi pegawai untuk memiliki keseimbangan antara pendidikan dan pengalaman kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Dengan adanya standar pendidikan yang diutamakan serta keberagaman pengalaman kerja di Kelurahan Sukaraja, diharapkan pegawai dapat memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja, Pegawai Kelurahan.

ABSTRACT

Work ethic is one of the important factors that influences employee performance and influences the success of an organization. In this context, educational background and work experience are very important to shape employee work ethic, including in the context of public services at the village/sub-district government level. In Sukaraja Village, sub-district employees play an important role in providing services to the community, ranging from population administration, government programs, to various other social activities. Therefore, the standard of service offered by sub-district employees is highly dependent on the work ethic factor possessed by these employees. This study aims to determine the role of educational background and work experience on the work ethic of Sukaraja Village employees, Cicendo District, Bandung City as the front guard in serving the community. The research method used in this study is a qualitative method, with a descriptive study approach, namely to analyze events, phenomena or conditions socially. Data collection through observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that educational background and work experience complement each other in shaping the quality and work ethic of employees. Higher education provides a strong theoretical basis, understanding of policies, and analytical skills in decision making. Meanwhile, work experience trains employees to be more alert, agile, and able to complete tasks practically.

In practice, it is important for employees to have a balance between education and work experience in order to carry out their duties optimally. With the priority of educational standards and the diversity of work experience in Sukaraja Village, it is hoped that employees can provide better quality public services.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Work Ethic, Village Employees

PENDAHULUAN

Secara umum sebuah instansi dapat diartikan sebagai wadah bagi individu untuk berkumpul dan berkoordinasi guna mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu instansi, tidak selalu bergantung pada kualitas, efisiensi, dan kemajuan teknologi mesin modern. Namun, semua fungsi tersebut tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya pegawai yang terampil, yang didukung oleh pengembangan keterampilan, pengetahuan, serta peran mereka di dalam perencanaan, pengendalian, dan peningkatan kualitas di dalam organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah

Organisasi swasta atau organisasi pemerintah seperti Kelurahan merupakan garda terdepan dalam kesuksesan pemerintah dalam memperbaiki pelayanan masyarakat, karena kelurahan adalah sektor pemerintahan yang paling dekat dan langsung berinteraksi dengan warga. Kelurahan juga merupakan wilayah operasional lurah yang berada setelah kecamatan dan dipimpin oleh kepala kelurahan (Nurcholis, 2010:525). Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung adalah salah satu lembaga pemerintahan yang menjadi penopang masyarakat dalam memenuhi kebutuhan kesejahteraan di bidang kependudukan dan administrasi. Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, dipimpin oleh seorang bapak lurah yang bernama Raden Egie gandara, SE., MM. Dan dibantu oleh staf lainnya seperti Sekretaris lurah, Bendahara lurah, kasie Pemerintahan, Kasie Kesejahteraan Sosial, serta Kasie Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup. Kelurahan memiliki tugas sedikit lebih berat dalam melayani kebutuhan masyarakat. Disinilah peran etos kerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Dengan melihat pentingnya etos kerja, Perlu diadakan analisis terhadap aspek-aspek yang memengaruhi, terfokus pada aspek pendidikan serta pengalaman kerja pegawai di kelurahan tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab para pekerja tidak akan terlepas dari adanya kompetensi. Ketika membahas kompetensi sumber daya manusia, yang dimaksud adalah karakteristik pegawai yang berkualitas, yang dapat mendukung kelancaran operasional dan perkembangan organisasi atau instansi. Kompetensi menjadi elemen krusial karena keberhasilan sebuah lembaga memiliki tingkat yang sangat bergantung pada kualitas perseorangan yang ada di dalamnya. Oleh sebab itu, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten agar dapat merespons perubahan dengan cepat, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dalam berbagai situasi. Dalam konteks instansi publik, kompetensi sangat krusial untuk menghadapi kebutuhan internal organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan yang signifikan, masalah yang kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat (Sutrisno, 2015:203).

Dalam konteks ini, Latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja adalah dua aspek yang sangat berdampak pada pembentukan etos kerja seseorang. Pendidikan formal yang diperoleh individu selama masa pendidikan dapat memberikan landasan pengetahuan dan keterampilan yang mendasari cara kerja yang efisien dan berkualitas. Latar belakang pendidikan mempunyai kedudukan penting dalam merancang etos kerja karyawan. Notoatmodjo dalam (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan latar belakang pendidikan adalah usaha yang disusun untuk mendorong personal baik individu, kelompok atau masyarakat sampai mereka menjalankan apa yang di cita-citakan penyelenggara pendidik. Sementara itu, pengalaman kerja yang diperoleh selama bekerja di suatu instansi dapat

memperkaya wawasan, meningkatkan keterampilan teknis, dan membentuk sikap serta perilaku profesional yang lebih baik. Oleh karena itu, memahami sejauh mana latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja pada pegawai kelurahan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja memainkan peran krusial dalam membentuk etos kerja. Pengalaman yang diperoleh dari pekerja sebelumnya dapat memberikan keahlian praktis dan pemahaman yang lebih baik

tentang dinamika organisasi kepada pegawai. Pengalaman kerja membentuk dan mengasah etos kerja dalam diri karyawan. Foster dalam (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan pengalaman kerja merupakan skala mengenai rentang waktu ataupun lama bekerja yang terlampaui dilalui orang dalam mengerti akan kewajiban dari kerjaan dan telah menyelesaikan secara benar. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pengalaman kerja memiliki dampak positif, kualitas pengalaman juga penting. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengalaman kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, Berkontribusi terhadap etos kerja mereka.

Selain latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, Etos kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas individu dalam suatu organisasi atau instansi, termasuk dalam konteks pelayanan publik di tingkat pemerintahan desa/kelurahan. Di Indonesia, pegawai kelurahan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mulai dari administrasi kependudukan, program pemerintah, hingga berbagai kegiatan sosial lainnya. Oleh sebab itu, standar pelayanan yang ditawarkan oleh pegawai kelurahan sangat bergantung pada faktor etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai tersebut. (Sinamo, 2011).

Berdasarkan data dari Kelurahan Sukaraja, latar belakang pendidikan pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, menunjukkan bahwa pegawai kelurahan memiliki latar belakang Sekolah Menengah Atas (SMA), sarjana (S1) dan magister (S2). Data yang tersedia menunjukkan bahwa 5 orang dari 11 pegawai memiliki latar belakang sarjana (S1), sedangkan 3 dari 11 pegawai memiliki latar belakang magister (S2). Kemudian 3 dari 11 pegawai memiliki latar belakang SMA yang bertugas sebagai tenaga administrasi. Dengan itu diharapkan Kantor Kelurahan Sukaraja dapat bersaing dengan seluruh kelurahan di Kota Bandung dalam pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Penelitian ini tidak hanya relevan untuk memahami dinamika internal di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung tetapi juga memberikan kontribusi pada literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, pihak manajemen dapat merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif, serta motivasi strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dimengerti bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai Kelurahan Sukaraja. Penelitian ini juga bertujuan sebagai sarana memberi masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan etos kerja pegawai, serta memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berangkat dari latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti tertarik untuk menganalisis tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai kelurahan, dengan judul “Analisis Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kelurahan Sukaraja Kecamatan Cicendo Kota Bandung”..

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri merupakan pendekatan yang bergantung pada deskripsi dalam bentuk kata atau kalimat. Metode ini melibatkan penyusunan data secara cermat dan sistematis, mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran dan pelaporan hasil penelitian. (Sugiyono, 2020: 9).

Metode deskriptif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menafsirkan data yang ada. Dengan metode ini, peneliti berusaha melukiskan atau memaparkan keadaan suatu objek, baik realitas maupun fenomena, secara apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi yang berlaku saat penelitian dilakukan. (Sugiyono, 2020: 9).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam pengalaman kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berfokus pada interpretasi data berdasarkan pengalaman dan persepsi subjek penelitian tanpa intervensi angka atau statistik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai, ditemukan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang beragam dalam membentuk etos kerja mereka. Sebagian pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan merasa lebih mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka cenderung lebih sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki pemahaman yang baik terhadap regulasi serta kebijakan pemerintahan.

Di sisi lain, pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Mereka lebih cepat dalam mengambil keputusan karena telah terbiasa dengan dinamika pekerjaan di pemerintahan. Namun, dalam beberapa kasus, ditemukan bahwa pengalaman yang panjang juga dapat membuat seseorang kurang responsif terhadap perubahan jika tidak diiringi dengan sikap disiplin dan keterbukaan terhadap pembelajaran baru.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kombinasi antara pendidikan dan pengalaman kerja berkontribusi dalam menciptakan etos kerja yang baik. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai serta pengalaman kerja yang cukup cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Mereka mampu menggabungkan teori dengan praktik sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal di lingkungan Kelurahan Sukaraja.

Wawancara dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 Januari 2025 dengan mendatangi langsung Kantor Kelurahan Sukaraja yang beralamat di JL. Jend. H. Amir Machmud No. 210, Sukaraja, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40175. Wawancara dilakukan secara langsung. Adapun wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan sukaraja adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Daftar Profil Informan

No	Nama	Jabatan
1	Muhamad Adji Permana	Sekretaris Lurah
2	Yusriansyah	Bendahara
3	Hendrik Hermawan	Kasie Ekbang dan LH

A. Latar belakang pendidikan pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran latar belakang pendidikan terhadap etos kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja Kecamatan Cicendo Kota Bandung serta dampaknya pada kinerja dan pelayanan kepada masyarakat. Menurut data dari Kelurahan Sukaraja, pegawai Kelurahan Sukaraja memiliki latar belakang pendidikan formal mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA), sarjana (S1) dan magister (S2). Data yang tersedia menunjukkan bahwa 5 orang dari 11 pegawai memiliki latar belakang sarjana (S1), sedangkan 3 dari 11 pegawai memiliki latar belakang magister (S2). Kemudian 3 dari 11 pegawai memiliki latar belakang SMA yang bertugas sebagai tenaga administrasi. Adapun yang memiliki latar belakang pendidikan.

Tabel 2 Data Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kelurahan Sukaraja

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Raden Egie Gandara	Lurah	S2
2.	Muhammad Adji Permana	Sekretaris Lurah	S2
3.	Yusriansyah	Bendahara	S2
4.	Asep Saepudin	Kasie Kesejahteraan Sosial	S1
5.	Hendrik Hermawan	Kasie Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup	S1
6.	R. Shoefaaf	Kasie Pemerintahan	S1
7.	2 Tenaga Bantu	Operator Komputer	S1
8.	3 Tenaga Bantu	Administrasi	SMA

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Bapak Adji Pada tanggal 21 Januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan aparaturnya pemerintahan Kelurahan Sukaraja terungkap bahwa latar belakang pendidikan di kelurahan sukaraja sangat penting karena berdasarkan PERWALI Kota Bandung Nomor 1403 tahun 2016.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menurut beberapa informan pemerintahan sukaraja yaitu:

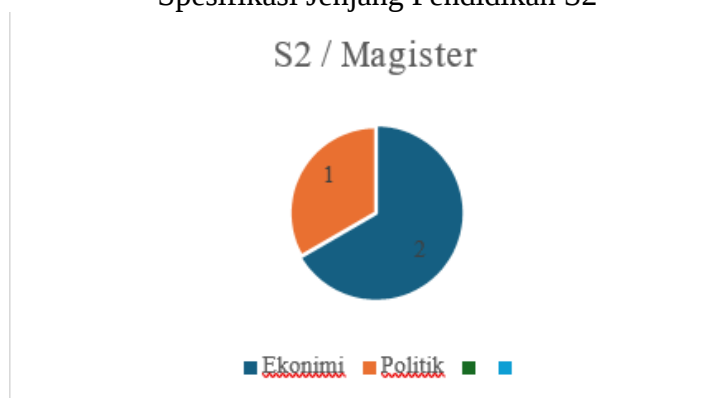
“Latar belakang pendidikan di upayakan yang beririsan dengan bidang pemerintahan namun apa daya da kelurahan mah bukan suatu perusahaan, bukan suatu kompoet yang bisa menentukan sekemauan perusahaan, kami sifatnya di tugaskan dan di amanatkan untuk di tempatkan di posisi yang berada di kelurahan, jadi yang di wajibkan pendidikan minimal tetap diupayakan memiliki S1, Kebetulan di kelurahan sukaraja hampir 100% itu memiliki S1 tetapi ada juga yang S2 itu ada 2 dan yang sedang menempuh bidang doktor 1 orang ”. (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Adji Permana sebagai Sekretaris Lurah pada tanggal 21 Januari 2025)

Dari uraian wawancara tersebut dalam struktur pemerintahan, penempatan pegawai di kelurahan bukanlah hasil seleksi yang dapat ditentukan secara mandiri oleh lembaga tersebut, melainkan berdasarkan penugasan dan amanat dari instansi yang berwenang. Meskipun demikian, standar pendidikan tetap diupayakan agar relevan dengan bidang pemerintahan, dengan minimal kualifikasi pendidikan S1. Di Kelurahan

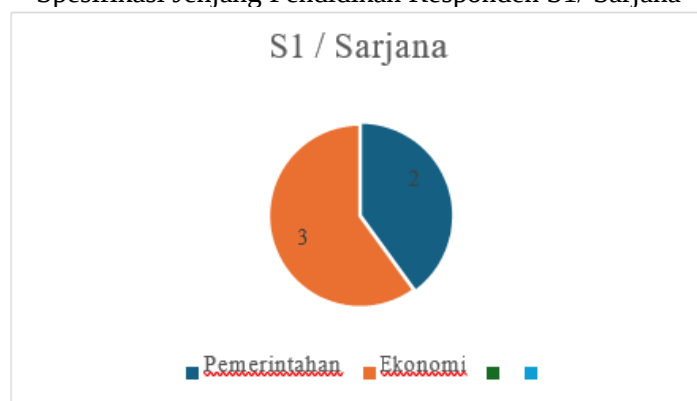
Sukaraja, hampir seluruh pegawai telah memenuhi standar ini, bahkan terdapat dua pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan S2 dan satu orang yang sedang menempuh jenjang doctoral. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kelurahan bukan perusahaan yang bisa menentukan kebijakan rekrutmen sendiri, namun tetap berupaya mempertahankan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan yang lebih tinggi.

Berikut peneliti akan menyajikan data latar belakang pendidikan yang telah di peroleh dengan lebih spesifik, sebagai berikut.

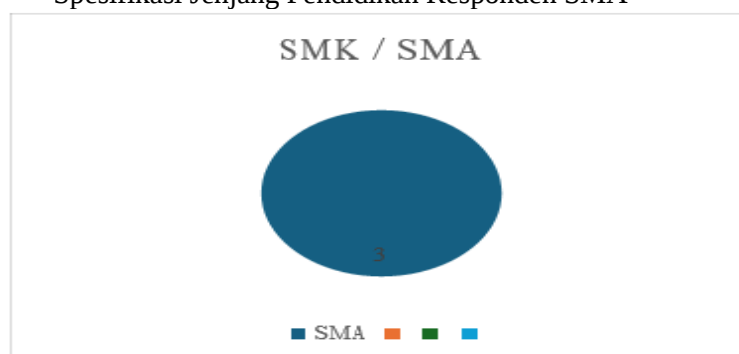
Gambar 1 Diagram
Spesifikasi Jenjang Pendidikan S2



Gambar 2 Diagram
Spesifikasi Jenjang Pendidikan Responden S1/ Sarjana



Gambar 3 Diagram
Spesifikasi Jenjang Pendidikan Responden SMA



Latar belakang pendidikan tidak hanya dari pendidikan formal saja tetapi ada juga yang pendidikan nonformal yang memang sengaja ditekuni hanya untuk memasuki dunia pekerjaan.

Kemudian pendapat lain yang di katakan oleh informan tentang latar belakang pendidikan yaitu:

“Latar belakang pendidikan sangat penting serta sangat membantu, karena dari zaman kuliah belajar tentang sistem pemerintahan Indonesia, sistem pemerintahan daerah, perbandingan keuangan pusat dan daerah, dan masih banyak mata kuliah lainnya, itu sangat membantu dan memang linier sih dengan pekerjaan sekarang di pemerintahan”. (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Hendrik Hermawan sebagai Kasie Ekbang Kelurahan dan LH Sukaraja pada tanggal 21 januari 2025)

Dari uraian wawancara tersebut, dapat disimpulkan Latar belakang pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pekerjaan di pemerintahan. Selama masa perkuliahan, mahasiswa mempelajari berbagai aspek terkait sistem pemerintahan Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah. Pemahaman mengenai sistem pemerintahan daerah, perbandingan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, serta berbagai mata kuliah lainnya memberikan dasar yang kuat bagi seseorang untuk bekerja di sektor pemerintahan.

Ilmu yang diperoleh selama kuliah tidak hanya membantu dalam memahami teori administrasi pemerintahan, tetapi juga dalam penerapan kebijakan dan tata kelola yang efektif di lingkungan kerja. Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, pegawai dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawabnya, karena apa yang dipelajari sebelumnya bersifat linier dengan pekerjaan yang dijalankan di pemerintahan. Oleh karena itu, memiliki pendidikan yang relevan menjadi nilai tambah yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam dunia birokrasi.

Adapun pendapat lain yang di katakan oleh informan tentang latar belakang pendidikan yaitu:

“Latar belakang pendidikan sebenarnya paling penting ya karena kan dalam melaksanakan tugas dan fungsi itu kalau kita punya latar belakang pendidikan yang memadai pasti bisa menjalankan, minimal tahu lah kulit-kulunya seperti apa, tinggal belajar sedikit saja, jadi menurut bapak latar belakang pendidikan sangat penting.” (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Yusriansyah sebagai bendahara kelurahan sukaraja pada 21 Januari 2025) Dari wawancara tersebut latar belakang pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan kerja, khususnya di pemerintahan. Dengan memiliki pendidikan yang memadai, seseorang akan lebih siap dalam menjalankan pekerjaannya karena telah memiliki dasar pemahaman yang cukup mengenai bidang yang digeluti.

Meskipun tidak semua aspek pekerjaan bisa langsung dikuasai, memiliki latar belakang pendidikan yang relevan setidaknya memberikan gambaran awal atau pemahaman dasar tentang tugas yang harus dilakukan. Hal ini memudahkan pegawai untuk beradaptasi dan mengembangkan keterampilannya dengan lebih cepat, karena mereka hanya perlu memperdalam atau menyesuaikan ilmu yang telah dipelajari dengan praktik di lapangan. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan menjadi faktor krusial yang mendukung efektivitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas di pemerintahan.

B. Pengalaman kerja pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung

Sebagai organisasi pemerintah yang pertama melayani masyarakat pengalaman kerja sangat penting bagi pegawai kelurahan dalam menyelesaikan masalah di masyarakat. Pengalaman kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan

efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi. Dalam konteks Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, pengalaman kerja pegawai menjadi hal yang krusial dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan, sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Setelah melalui tahap pengenalan dan adaptasi di lingkungan kerja, pegawai mulai memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Melalui orientasi dan bimbingan yang diberikan, mereka menjadi lebih sadar akan pentingnya kerja tim dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Sebagian besar pegawai menunjukkan peningkatan keterampilan dan komitmen dalam menjalankan tugasnya, yang menjadi langkah awal menuju pengembangan kapasitas individu dan kolektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menurut beberapa informan pemerintahan sukaraja yaitu:

”Pengalaman kerja tiap pegawai berbeda-beda pengalamannya baik dia dari status pegawai atau bukan, jadi semakin pengalaman kerja dia lama bekerja jadi semakin memahami tentang bagaimana proses dia melaksanakan pekerjaan namun disitu tidak menjadi jaminan semakin lama ia bekerja semakin faham akan tugasnya itu tidak juga karena pengalaman kerja disini berbanding lurus semakin dia banyak pengalaman dia bisa mengoperasikan tapi dia juga harus belajar sebagaimana tugas pokok dan fungsinya karena pengalaman kerja disini juga tidak menjadikan sebuah cerminan, adapun lama rata-rata kerja pegawai disini tuh 5 tahun dari semenjak dia menempati posisi sampe dengan hari ini. Adapun yang paling sebentar yaitu 1 tahun.” (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Adji Permana sebagai Sekretaris Lurah pada tanggal 21 Januari 2025)

Dari uraian wawancara di atas setiap pegawai memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda, baik mereka yang berstatus sebagai pegawai tetap maupun yang tidak. Secara umum, semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pemahaman yang ia peroleh dalam melaksanakan tugasnya. Namun, pengalaman kerja yang panjang tidak selalu menjamin tingkat pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman memang memberikan kemampuan dalam mengoperasikan berbagai tugas, tetapi pemahaman yang mendalam tetap memerlukan pembelajaran yang berkelanjutan mengenai tugas pokok dan fungsinya. Di Kelurahan Sukaraja, rata-rata masa kerja pegawai adalah sekitar lima tahun sejak mereka menempati posisinya hingga saat ini. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja paling singkat memiliki pengalaman selama satu tahun.

Kemudian pendapat lain yang di katakan oleh informan tentang latar belakang pendidikan yaitu:

“Iya pengalaman kerja saya dulu sebelum jadi PNS juga bisa kita terapkan di tempat kerja sekarang karena kan kalau pengalaman itu tidak bisa di hilangkan ya, pasti ketika kita ada satu masalah kita juga bisa dengan gampang menyelesaikannya karena sudah memiliki cukup pengalaman di pekerjaan sebelumnya dan kita juga bisa memakai cara yang dulu untuk menyelesaikannya”. (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Hendrik Hermawan sebagai Kasie Ekbang dan LH Kelurahan Sukaraja pada tanggal 21 Januari 2025)

Dari uraian wawancara di atas, Pengalaman kerja sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting dan dapat diterapkan dalam pekerjaan saat ini. Pengalaman yang telah diperoleh sebelumnya tidak akan hilang begitu saja, melainkan menjadi bekal berharga dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja.

Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang cukup akan lebih mudah menemukan solusi karena sudah pernah menghadapi situasi serupa di masa lalu. Pengalaman tersebut juga memungkinkan seseorang untuk menerapkan metode atau strategi yang telah terbukti efektif dalam menyelesaikan masalah.

Dengan demikian, pengalaman kerja sebelumnya tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas di pemerintahan.

Adapun pendapat lain yang di katakan oleh informan tentang Pengalaman kerja yaitu: “Bagaimana yah menurut saya pengalaman kerja itu bisa berpengaruh bisa tidak, jujur saya tidak mempunyai pengalaman kerja ya abis fresh graduate sudah langsung diterima CPNS, jadi menurut saya kemampuan seseorang bekerja itu bukan Cuma dilihat dari pengalaman kerja tapi mungkin dia memang punya tingkat pengetahuan yang baik atau keterampilan yang baik itu bisa jadi nilai, bukan Cuma pengalaman kerja, seperti ada kata gini dia karena punya pengalaman kerja ini pasti baik, nyatanya ga semua riset menunjukkan seperti itu tapi memang lebih sering nya seperti itu”. (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Yusriansyah sebagai bendahara Kelurahan Sukaraja pada 21 Januari 2025)

Dari uraian wawancara di atas, pengalaman kerja memang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang, tetapi bukan satu- satunya faktor penentu. Ada individu yang meskipun tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tetap mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni.

Sebagai contoh, seseorang yang langsung diterima sebagai CPNS setelah lulus kuliah mungkin belum memiliki pengalaman kerja formal, tetapi jika ia memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan fungsi pekerjaannya serta keterampilan yang sesuai, maka ia tetap bisa bekerja secara efektif. Tidak semua penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja selalu berbanding lurus dengan kualitas kinerja seseorang, meskipun dalam banyak kasus pengalaman memang menjadi faktor yang menguntungkan. Oleh karena itu, penting untuk tidak hanya menilai seseorang berdasarkan pengalaman kerja saja, tetapi juga mempertimbangkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya.

C. Peran latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung ?

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung. Pendidikan memberikan pemahaman dasar mengenai sistem pemerintahan, administrasi publik, serta tata kelola yang baik, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terstruktur dan profesional. Dengan bekal pendidikan yang sesuai, pegawai cenderung lebih memahami tanggung jawabnya serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Sementara itu, pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap etos kerja, karena melalui pengalaman, pegawai dapat mengasah keterampilan, memahami pola kerja yang efisien, serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan pemerintahan. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk memiliki solusi yang lebih cepat dalam menangani masalah yang muncul serta meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja.

Kombinasi antara latar belakang pendidikan yang baik dan pengalaman kerja yang cukup dapat menciptakan etos kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki pemahaman teori dari pendidikan serta keterampilan praktis dari pengalaman kerja cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kedua aspek ini sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja.

Adapun hasil asil wawancara peneliti Menurut beberapa informan pemerintahan Sukaraja yaitu:

”Kombinasi antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja menurut saya bisa jadi dengan pendidikan yang linier dengan pengalaman yang lama memberikan cara pandang yang berbeda dengan menghadapi permasalahan di

lapangan, intinya bisa mencari cara pandangan yang berbeda serta latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk etos kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja.” (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Adji Permana sebagai Sekretaris Lurah pada tanggal 21 Januari 2025)

Dari uraian wawancara di atas, Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk etos kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Dengan mayoritas pegawai di Kelurahan Sukaraja memiliki pendidikan minimal S1, bahkan beberapa di antaranya telah mencapai jenjang S2 dan doktoral, hal ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya kompetensi akademik dalam mendukung kinerja di pemerintahan. Pendidikan yang lebih tinggi umumnya berkontribusi pada pola pikir yang lebih sistematis, kemampuan analisis yang lebih baik, serta keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan administratif dan pelayanan publik.

Sementara itu, pengalaman kerja turut berperan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang telah bekerja lebih lama cenderung lebih memahami alur kerja, regulasi, serta prosedur yang berlaku dalam pemerintahan tingkat kelurahan. Namun, pengalaman kerja yang panjang tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan etos kerja jika tidak disertai dengan pembelajaran dan adaptasi terhadap perkembangan aturan dan kebijakan. Oleh karena itu, selain pengalaman kerja, sikap proaktif dalam belajar dan memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) juga menjadi faktor penting dalam membentuk etos kerja yang baik.

Dengan rata-rata masa kerja pegawai sekitar lima tahun dan beberapa yang baru bekerja selama satu tahun, etos kerja di Kelurahan Sukaraja sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara pendidikan dan pengalaman kerja. Pegawai dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup umumnya memiliki kinerja yang lebih baik, terutama jika mereka terus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam sistem pemerintahan.

Adapun pendapat lain yang di katakan oleh informan pemerintahan Sukaraja yaitu:

”Disuatu kasus iya tapi gabisa di generalisasi, generalisasi itu gabisa diumumkan, jadi misal di tempat tertentu itu memang berlaku tapi di tempat lain belum tentu berlaku dan saya pernah mengalami keduanya, saya melihat kalau kerjanya serabutan pengalaman kerja doang tetapi kalau kerjanya pengambilan keputusan tentu pendidikan yang lebih penting, biasanya semakin tinggi pendidikan seseorang dia akan mengesampingkan pengalaman menurut saya, tapi yang lebih sering terjadi mereka saling melengkapi dan akan menimbulkan etos kerja yang baik,

kalau pendidikan bagus kemudian dia punya pengalaman kerja pasti hasil kerjanya juga akan lebih bagus”. (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Yusriansyah sebagai bendahara kelurahan sukaraja pada 21 Januari 2025).

Dari uraian wawancara di atas Peran latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dalam membentuk etos kerja memang tidak bisa digeneralisasi. Dalam beberapa kasus, pengalaman kerja lebih berpengaruh, sementara di kasus lain, pendidikan justru lebih menentukan kualitas kerja seseorang. Situasi dan lingkungan kerja sangat memengaruhi sejauh mana kedua faktor ini berperan.

Sebagai contoh, dalam pekerjaan yang bersifat teknis atau operasional, pengalaman kerja sering kali menjadi faktor utama karena seseorang sudah terbiasa menghadapi tantangan di lapangan. Namun, dalam pengambilan keputusan strategis, pendidikan cenderung lebih penting karena seseorang dengan latar belakang akademik yang baik biasanya memiliki pemikiran yang lebih sistematis dan analitis.

Meskipun begitu, dalam praktiknya, pendidikan dan pengalaman kerja sering kali saling melengkapi. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi akan lebih mudah memahami konsep dan teori, sementara pengalaman kerja akan membantu dalam penerapan dan penyelesaian masalah di dunia nyata. Kombinasi antara pendidikan yang baik dan pengalaman kerja yang memadai dapat meningkatkan etos kerja serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal di lingkungan pemerintahan maupun sektor lainnya.

Adapun pendapat lain yang di katakan oleh informan Kelurahan

Sukaraja yaitu:

“Peran latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja menurut saya dua-duanya sangat penting, jadi gaada yang apa ya, kadang- kadang pengalaman kerja itu ketika orang berpengalaman cenderung laai, tapi kalau misalkan pekerjaan nya itu dia memang konsisten, disiplin, ya pasti pengalaman kerja tidak berpengaruh,

sebenarnya sama saja sih, pendidikan juga sama, dengan belajar pendidikan kita belajar teori, kan semakin tinggi pendidikan yang berhasil maka semakin bisa mengubah attitude gitu, nah ketika attitude kerjanya bagus, itu kan mendorong kerja nya lebih bagus, jadi menurut yang saya alami semuanya berjalan sinkron pendidikan dan pengalaman kerja itu kan basis-basis empirik ya, ketika kita melakukan sesuatu, ketika kita berhadapan dengan sebuah masalah, menyelesaikan masalah itu kan menjadi knowledge yang baru buat kita”. (Sumber: Hasil wawancara dengan Bapak Hendrik Hermawan sebagai Kasie Ekbang dan LH Kelurahan Sukaraja pada tanggal 21 januari 2025).

Dari uraian wawancara di atas Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama memiliki peran penting dalam dunia kerja, dan keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pendidikan memberikan landasan teori serta pemahaman konseptual yang kuat, sementara pengalaman kerja membentuk keterampilan praktis yang diperoleh dari interaksi langsung di lapangan.

Namun, memiliki pengalaman kerja yang panjang tidak selalu menjamin seseorang akan bekerja dengan baik, karena ada kemungkinan munculnya kelalaian jika tidak diiringi dengan disiplin dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, pendidikan yang tinggi juga tidak cukup jika tidak didukung oleh praktik nyata, meskipun pendidikan dapat membentuk pola pikir yang lebih analitis dan meningkatkan etika kerja seseorang.

Dalam praktiknya, pendidikan dan pengalaman kerja berjalan secara sinkron. Keduanya berkontribusi dalam membentuk etos kerja yang baik, karena baik pengalaman maupun pendidikan sama-sama berlandaskan pada pembelajaran empiris. Setiap tantangan atau masalah yang dihadapi di tempat kerja akan menjadi pengetahuan baru yang memperkaya wawasan dan meningkatkan kompetensi seseorang. Oleh karena itu, keseimbangan antara pendidikan dan pengalaman kerja sangat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam dunia kerja.

2. Pembahasan Penelitian

A. Analisis Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor, termasuk pemerintahan tingkat kelurahan. Pegawai kelurahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung menjadi aspek yang perlu dianalisis untuk memahami sejauh mana kualifikasi akademik mereka berkontribusi terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat pendidikan pegawai, relevansi pendidikan mereka dengan tugas yang diemban, serta potensi peningkatan kapasitas dalam

rangka mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Dengan memahami aspek pendidikan pegawai, diharapkan dapat ditemukan solusi atau rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pelayanan di Kelurahan Sukaraja.

Latar belakang pendidikan dapat dianalisis dari dua aspek utama, yaitu kesesuaian antara bidang studi yang ditempuh dengan bidang tugas serta jenjang pendidikan.

a. Jenjang pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20

Tahun 2005, jenjang pendidikan merupakan tahapan pembelajaran yang disusun sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, serta kompetensi yang dikembangkan. Secara umum, jenjang pendidikan formal terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu:

Pertama, Pendidikan Dasar yaitu jenjang pendidikan yang ditempuh selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimanapun kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat

Kedua, Pendidikan menengah berlangsung selama lima tahun setelah pendidikan dasar. Pada tahap ini, pendidikan menengah berfungsi sebagai kelanjutan serta perluasan dari pendidikan dasar, sekaligus sebagai persiapan bagi peserta didik untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi atau memasuki dunia kerja. Pendidikan menengah mencakup beberapa jenis, seperti pendidikan umum, kejuruan, luar biasa, kedinasan, dan keagamaan

Ketiga, Pendidikan tinggi merupakan tahap lanjutan setelah pendidikan menengah yang bertujuan untuk membekali peserta didik dengan kemampuan akademik serta keterampilan dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni. Institusi yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi, yang dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas.

b. Spesifikasi

Kesesuaian jurusan berarti bahwa sebelum merekrut karyawan, perusahaan terlebih dahulu menganalisis relevansi jurusan pendidikan yang ditempuh oleh calon karyawan agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai. Selain itu, pengalaman kerja juga berperan dalam membentuk kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tugas yang akan dijalankan.

c. Tujuan pendidikan

Tujuan pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori utama, yaitu:

1. Pendidikan umum

Pendidikan nasional bertujuan untuk membentuk individu yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila

2. Tujuan institusional

Merupakan tujuan yang harus dicapai oleh suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Tujuan instruksional

Berkaitan dengan tujuan pembelajaran dalam kurikulum, yang mencakup bidang studi, pokok bahasan, dan sub-pokok bahasan.

Latar belakang pendidikan merupakan aspek yang sangat diutamakan dalam rekrutmen dan kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada informan dari pihak kelurahan, diketahui bahwa standar minimal jenjang pendidikan bagi pegawai Kelurahan Sukaraja adalah strata 1 (S1). Standar ini ditetapkan dengan tujuan untuk

memastikan bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan kelurahan memiliki kompetensi akademik yang memadai guna mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti teori yang di sampaikan oleh Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan (2019:62) berpendapat bahwa latar belakang pendidikan mencakup pengembangan keterampilan, sikap, dan perilaku, baik melalui organisasi yang terstruktur maupun secara informal, termasuk kompetensi serta sikap yang dimiliki saat ini maupun di masa depan..

Namun, meskipun pendidikan tinggi menjadi faktor utama yang dipertimbangkan, terdapat kemungkinan bahwa beberapa pegawai yang bekerja di Kelurahan Sukaraja tidak sepenuhnya memiliki kualifikasi pendidikan tersebut. Hal ini disebabkan oleh mekanisme perekrutan pegawai yang dilakukan di tingkat pemerintahan yang lebih tinggi, adapun melalui seleksi pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN). Dengan kata lain kelurahan sebagai unit pemerintahan di tingkat paling bawah tidak memiliki kewenangan langsung dalam merekrut pegawai yang akan bekerja di instansinya.

Sistem seleksi PNS/ASN yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah biasanya berdasarkan kualifikasi pendidikan tertentu yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Akan tetapi, dalam proses penempatan pegawai, terkadang terdapat pegawai yang ditempatkan di suatu kelurahan meskipun jenjang pendidikan mereka belum mencapai S1. Hal ini mungkin terjadi karena faktor kebutuhan sumber daya manusia di wilayah tersebut, kebijakan mutasi pegawai, atau mekanisme penyesuaian jabatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Meskipun demikian, penting bagi setiap pegawai yang bekerja di Kelurahan Sukaraja untuk tetap mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan yang lebih tinggi cenderung memberikan manfaat dalam hal kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta pemahaman terhadap kebijakan dan regulasi pemerintahan. Oleh karena itu, meskipun ada kemungkinan pegawai yang tidak memenuhi standar pendidikan S1, pelatihan dan pengembangan kompetensi tetap diperlukan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan profesional dan efektif.

Dengan adanya standar pendidikan yang diutamakan di Kelurahan Sukaraja, diharapkan bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik, memiliki pemahaman yang lebih luas mengenai tata kelola pemerintahan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan kebijakan yang terus berubah. Kesadaran akan pentingnya pendidikan yang tinggi dalam dunia birokrasi ini juga dapat menjadi dorongan bagi calon pegawai untuk terus meningkatkan kualifikasi mereka agar dapat bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam pemerintahan daerah.

B. Bagaimana Pengalaman Kerja Pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung

Pengalaman kerja merujuk pada berbagai aktivitas yang pernah dilakukan oleh seseorang dalam dunia kerja. Pengalaman ini memberikan manfaat bagi individu dalam menjalankan tugas di masa mendatang, karena mereka telah memiliki wawasan dan pemahaman terkait pekerjaan yang akan dihadapi. Dengan adanya pengalaman kerja, seseorang dapat lebih siap menghadapi tugas yang serupa dengan pekerjaan sebelumnya. Dalam

sebuah organisasi, pengalaman kerja karyawan memegang peran yang sangat penting. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih luas cenderung lebih memahami langkah-langkah yang harus diambil dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, mereka juga dapat bekerja lebih cepat dan efisien tanpa perlu melalui proses adaptasi yang panjang terhadap tugas yang diberikan.

Pengalaman kerja merupakan proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan terkait metode dalam suatu pekerjaan melalui keterlibatannya dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat dinilai berdasarkan lamanya masa kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperolehnya dalam menjalankan tugasnya. Dengan pengalaman kerja yang luas, seseorang akan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaannya, sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa individu tersebut memiliki kinerja yang sangat efektif.

Selain itu, pengalaman kerja turut berkontribusi dalam meningkatkan kedewasaan seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

a. Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja dilakukan untuk menganalisis serta meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai pengalaman kerja seseorang antara lain:

1. Cepat tanggap: Karyawan yang memiliki pengalaman luas dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar dan cepat tanpa adanya keraguan karena sudah terbiasa dengan tugas tersebut.
2. Sigap: Mampu mengantisipasi potensi kesulitan yang mungkin muncul dan siap dalam menghadapinya.
3. Tenang: Tetap stabil dan percaya diri dalam menghadapi berbagai permasalahan serta menjalankan pekerjaannya dengan baik.

b. Manfaat pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor utama selain jenjang pendidikan bagi seseorang yang ingin memasuki dunia kerja. Dalam beberapa kasus, pengalaman kerja lebih dibutuhkan dibandingkan dengan tingkat pendidikan formal. Oleh karena itu, pengalaman kerja memiliki banyak manfaat, antara lain:

1. Membantu meningkatkan ketelitian individu dalam menilai dan memahami suatu situasi.
2. Berfungsi sebagai sarana yang efektif untuk mengembangkan keterampilan serta memberikan kesempatan dalam mempelajari hal-hal baru.
3. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin besar peluang untuk bertemu dengan berbagai orang dan membangun jaringan relasi yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, diketahui bahwa pengalaman kerja para pegawai di kelurahan tersebut sangat bervariasi. Terdapat pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup lama, sementara ada pula yang baru bekerja dalam waktu singkat, bahkan ada yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali sebelum bergabung dengan instansi tersebut, seperti teori yang di sampaikan oleh Ranupandojo dalam Sedarmayanti (2015 : 9) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Variasi pengalaman kerja ini dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satunya adalah mekanisme perekrutan pegawai yang dilakukan melalui seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena kelurahan tidak memiliki kewenangan langsung dalam merekrut pegawai, maka pegawai yang ditempatkan di Kelurahan Sukaraja bisa berasal dari berbagai latar belakang dan pengalaman kerja yang berbeda. Sebagian mungkin telah memiliki pengalaman bekerja di instansi pemerintahan lainnya sebelum dipindahkan ke kelurahan, sementara yang lain mungkin baru pertama kali bekerja di lingkungan pemerintahan.

Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa pegawai dengan pengalaman kerja paling lama di Kelurahan Sukaraja memiliki masa kerja selama lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pegawai dengan pengalaman kerja yang sangat panjang di kelurahan ini, mereka telah memiliki cukup waktu untuk memahami sistem administrasi pemerintahan, tata kelola pelayanan publik, serta berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Pengalaman kerja selama lima tahun memungkinkan seorang pegawai untuk lebih memahami prosedur kerja, menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Di sisi lain, terdapat pula pegawai yang baru memiliki pengalaman kerja selama satu tahun. Dengan masa kerja yang masih relatif singkat, pegawai ini kemungkinan masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja dan tugas yang diberikan. Mereka mungkin masih memerlukan bimbingan dari pegawai yang lebih senior serta pelatihan tambahan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan memahami tugas serta tanggung jawab mereka secara optimal.

Keberagaman pengalaman kerja di Kelurahan Sukaraja tentu memiliki dampak terhadap kinerja keseluruhan instansi tersebut. Pegawai yang lebih berpengalaman dapat menjadi mentor bagi pegawai baru dan membantu mereka dalam memahami tugas dengan lebih cepat. Sementara itu, pegawai yang baru bergabung membawa perspektif dan semangat baru yang dapat memberikan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya kombinasi antara pegawai yang memiliki pengalaman kerja lama dan yang masih baru, kelurahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Agar semua pegawai, baik yang berpengalaman maupun yang masih baru, dapat bekerja secara optimal, penting bagi Kelurahan Sukaraja untuk terus memberikan pembinaan dan pelatihan yang sesuai. Dengan demikian, seluruh pegawai dapat meningkatkan kompetensi mereka, memahami prosedur administrasi dengan lebih baik, serta memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada masyarakat.

C. Adakah Peran Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap etos kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan. Kedua aspek ini memiliki peran yang signifikan dalam menentukan bagaimana seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam hal kompetensi, kedisiplinan, maupun efektivitas kerja.

1. Peran Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk etos kerja pegawai. Pendidikan yang lebih tinggi umumnya memberikan pegawai pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara sistematis dan profesional. Berikut adalah beberapa peran latar belakang pendidikan dalam membentuk etos kerja:

- Meningkatkan Kompetensi dan Pemahaman

Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam dunia kerja. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah memahami prosedur kerja, regulasi, serta tata kelola administrasi yang harus dijalankan.

- Membentuk Pola Pikir yang Lebih Terstruktur

Pendidikan tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga melatih pola pikir analitis dan kritis. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang baik lebih cenderung berpikir logis, mencari solusi terhadap permasalahan kerja, serta memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas.

- Meningkatkan Kedisiplinan dan Rasa Tanggung Jawab Pendidikan melatih individu untuk bekerja dengan disiplin, mengikuti aturan, serta memahami pentingnya tanggung jawab dalam pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar kesadarannya terhadap pentingnya etos kerja yang baik.

- Menyesuaikan Diri dengan Perkembangan Teknologi dan Metode Kerja

Dunia kerja terus berkembang, terutama dalam penggunaan teknologi dan inovasi dalam sistem administrasi. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan ini dan lebih siap menghadapi tantangan baru.

2. Peran Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja pegawai. Pengalaman kerja mencerminkan seberapa lama seseorang telah berinteraksi dengan dunia kerja dan bagaimana ia mengasah keterampilan serta kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berikut beberapa peran penting pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai:

- Meningkatkan Keterampilan dalam Melaksanakan Tugas Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung lebih terampil dalam menjalankan tugasnya. Mereka sudah terbiasa dengan sistem kerja, prosedur administrasi, serta tata kelola pemerintahan, sehingga mampu bekerja dengan lebih cepat dan efisien.

- Membantu dalam Pengambilan Keputusan

Pengalaman kerja melatih pegawai untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja. Pegawai yang sudah berpengalaman biasanya lebih sigap dan tidak mudah panik saat menghadapi kendala atau tantangan dalam pekerjaan.

- Meminimalkan Kesalahan dalam Bekerja

Dengan pengalaman yang lebih banyak, seorang pegawai akan lebih paham mengenai risiko kesalahan dalam pekerjaannya. Hal ini membuat mereka lebih teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas, sehingga kualitas kerja mereka lebih baik.

- Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Pegawai yang telah berpengalaman cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas karena mereka tidak lagi membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi dengan pekerjaan. Mereka juga mampu bekerja dengan lebih cepat dan tepat dibandingkan pegawai yang baru bergabung.

- Membangun Mentalitas dan Kedisiplinan dalam Bekerja Dengan pengalaman yang semakin bertambah, pegawai akan semakin terbiasa dengan pola kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Hal ini secara langsung meningkatkan etos kerja mereka dan membuat mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas.

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk etos kerja pegawai. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan, keterampilan analitis, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan,

sementara pengalaman kerja melatih pegawai untuk lebih sigap, efisien, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk menciptakan pegawai dengan etos kerja yang tinggi, diperlukan kombinasi antara pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang cukup. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah seperti kelurahan untuk terus memberikan pelatihan, pembinaan, dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi mereka, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja yang didapatkan secara langsung. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif, produktif, dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Kelurahan Sukaraja, diketahui bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Keduanya memiliki hubungan yang sejajar, tetapi tidak selalu dapat digeneralisasi dalam setiap situasi. Artinya, dalam beberapa kasus, hubungan antara pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja memang jelas terlihat, tetapi di tempat atau kondisi tertentu, hubungan tersebut bisa berbeda. Oleh karena itu, tidak bisa disimpulkan secara umum bahwa salah satu faktor lebih dominan dibandingkan yang lain dalam semua kondisi kerja,

Dari pengalaman yang dibagikan oleh pihak kelurahan, mereka melihat bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan menentukan apakah pengalaman kerja atau pendidikan lebih berperan. Misalnya, untuk pekerjaan yang bersifat operasional atau teknis, di mana tugas lebih beragam dan memerlukan keterampilan praktis, pengalaman kerja lebih berpengaruh. Pegawai yang sudah terbiasa menangani tugas-tugas di lapangan cenderung lebih cekatan dan efisien dalam menjalankan tugas mereka, meskipun tanpa pendidikan formal yang tinggi.

Namun, dalam pekerjaan yang melibatkan pengambilan keputusan atau penyusunan kebijakan, pendidikan menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kerja. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki wawasan yang lebih luas, kemampuan analisis yang lebih baik, serta pemahaman yang mendalam tentang aturan dan regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dalam konteks pengambilan

keputusan, pendidikan formal sering kali lebih diutamakan dibandingkan pengalaman kerja semata, seperti teori yang di katakan oleh seperti teori yang di ungkapkan oleh Sedangkan Sinamo (2011 : 62) menjelaskan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada bagian paradigma kerja yang integral.

Meskipun begitu, dalam praktiknya, pendidikan dan pengalaman kerja sering kali saling melengkapi. Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi namun juga didukung oleh pengalaman kerja yang cukup akan lebih unggul dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan memberikan dasar teori dan pemahaman yang kuat, sementara pengalaman kerja memberikan keterampilan praktis yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kombinasi antara keduanya dapat menciptakan pegawai dengan etos kerja yang tinggi, produktivitas yang baik, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang penting dalam membentuk etos kerja pegawai, penerapan dan pengaruhnya tergantung pada jenis pekerjaan dan konteks tempat kerja. Dalam banyak situasi, kombinasi antara pendidikan dan pengalaman kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan hanya mengandalkan salah satunya. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai untuk terus meningkatkan baik pendidikan maupun pengalaman kerja mereka agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam lingkungan kerja mereka.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Standar pendidikan minimal yang ditetapkan bagi pegawai kelurahan adalah Strata 1 (S1) untuk memastikan mereka memiliki kompetensi akademik yang cukup guna menjalankan tugas pelayanan masyarakat dengan baik. Meskipun demikian, terdapat kemungkinan bahwa beberapa pegawai tidak memenuhi standar tersebut karena proses rekrutmen dilakukan melalui mekanisme seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di bawah kewenangan pemerintah pusat maupun daerah.
2. Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang turut berkontribusi terhadap etos kerja pegawai. Pengalaman kerja pegawai di Kelurahan Sukaraja bervariasi, dengan masa kerja terlama mencapai lima tahun dan yang paling singkat satu tahun. Pegawai yang lebih berpengalaman cenderung lebih memahami tugas-tugas administrasi pemerintahan dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Sementara itu, pegawai yang masih baru memerlukan waktu untuk beradaptasi serta bimbingan dari pegawai senior agar dapat bekerja dengan lebih efektif.
3. Pendidikan dan pengalaman kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kualitas dan etos kerja pegawai. Pendidikan tinggi memberikan dasar teori yang kuat, pemahaman terhadap kebijakan, serta kemampuan analitis dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, pengalaman kerja melatih pegawai agar lebih sigap, cekatan, dan mampu menyelesaikan tugas secara praktis. Dalam praktiknya, penting bagi pegawai untuk memiliki keseimbangan antara pendidikan dan pengalaman kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.

Dengan adanya standar pendidikan yang diutamakan serta keberagaman pengalaman kerja di Kelurahan Sukaraja, diharapkan pegawai dapat memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, pembinaan, pelatihan, serta pengembangan kompetensi pegawai menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa mereka terus meningkatkan keterampilan dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pemerintahan. Dengan kombinasi pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang cukup, pegawai dapat memiliki etos kerja yang tinggi, produktivitas yang baik, serta kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

Saran

Saran bagi Pemerintah, Masyarakat, dan Akademisi

1. Saran bagi Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, perlu meningkatkan kebijakan rekrutmen pegawai yang lebih selektif, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja agar dapat menghasilkan aparatur yang kompeten. Pemerintah perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala bagi pegawai kelurahan agar mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan pemahaman terhadap tugas-tugas pemerintahan serta pelayanan publik. Meningkatkan sistem evaluasi kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi lainnya, sehingga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan etos kerja pegawai.
2. Saran bagi Masyarakat diharapkan lebih aktif dalam menilai dan memberikan masukan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kelurahan, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas kerja aparatur pemerintah. Masyarakat perlu memahami

bahwa pelayanan publik yang baik tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga pada sistem dan kebijakan yang diterapkan. Oleh karena itu, peran aktif masyarakat dalam mendukung program pemerintah sangat penting. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pengalaman kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, sehingga masyarakat lebih menghargai dan mendukung pengembangan kompetensi aparatur pemerintah. Menggunakan layanan kelurahan secara bijak dan mengikuti prosedur administrasi yang berlaku agar pelayanan dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

3. Saran bagi Akademisi dapat berperan dalam memberikan kajian dan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di pemerintahan, khususnya di tingkat kelurahan. Perguruan tinggi dan lembaga pendidikan diharapkan dapat menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, terutama dalam mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik tetapi juga keterampilan praktis yang dibutuhkan di sektor pemerintahan. Mendorong penelitian lebih lanjut mengenai sistem rekrutmen dan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan pemerintahan agar kebijakan yang diterapkan lebih tepat sasaran.

Dengan adanya kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan akademisi, diharapkan kualitas pelayanan publik di Kelurahan Sukaraja maupun daerah lainnya dapat terus meningkat, sehingga menciptakan birokrasi yang lebih profesional, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri. Kediri: Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Iain Tulungagung.
- Biswan, A. (2020). Dana Kelurahan: Pemetaan Pada Kelurahan Rempoa Tangerang
- Cresswell, J. (2009). Research Design: Qualitative And Quantitative Approach.
- Dan Fungsi Kecamatan Dan Kelurahan Kota Batam. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan.
- Group.
- Guru). Surakarta: Uns Press.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Bumi Aksa.
- Irmayani, N. A. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Skripsi Universitas Pasundan, 40. Jakarta: Pt Spirit Mahardika.
- Jakarta: Pt.Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Kedua. Yogyakarta: Bpfe.
- Kelurahan Tinoor I Kecamatan Tomohon Utara. Unsrat Manado Vol.5, No
- Ketut Edy., I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja
- Kharisman, H. M. (2024). Strategi Pemberdayaan Dalam Meningkatkan Kesehatan Lingkungan Melalui Program Kurangi, Pisahkan, Manfaatkan Sampah (Kang Pisman): Studi Deskriptif Di Kelurahan Sukaraja Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Tamkin.
- No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Novalasari, T. F. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Ikonoa Warehouse. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(1), 67-86.
- Nurcholis, H. (2010). Teori Dan Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah. Pemberdayaan Masyarakat Di Kelurahan.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2018

Peraturan Walikota Batam Nomor 63 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok

Rindengan, M. (2016). Kepemimpinan Lurah Dalam Pelayanan Administrasi Di

Robial, D. (2015). Peran Pemerintah Kelurahan Dalam Mewujudkan Kepemerintahan Yang Baik (Studi Di Kelurahan Sawang Bendar Kecamatan Tahuna Kabupaten Sangihe). Jurnal Politco Vol 4, No 2.

Sage.

Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.

Sinamo, J. (2012). 8 Etos Kerja Profesional. Bandung: Bina Media Informasi.

Selatan. Sawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat 1(1), 9.

Sinamo, J. H. (2011). Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Suharno. (2008). Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi Para Calon

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada

Syukur. (2011). Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan. Semarang: Medya Wiyata.

Tasmara, T. (2012). Membudidayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Pt Gama Insani.

Tentang Kegiatan Pembangunan Sarana Dan Prasarana Kelurahan Dan Tentang Pendidikan Tinggi.

Terhadap Kinerja Karyawan. Bisnis: Jurnal Manajemen, 5(1).

Tinggi, U. N. (T.Thn.). Uu No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dan Uu

Uu No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dan Uu No. 12 Tahun 2012

Widjaja, A. (2006). Administrasi Kepegawaian. Bandung: Rajawali.