

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI KECAMATAN SAMBALIUNG KABUPATEN BERAU

Rosman¹

Abstrak

Rosman, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman. Judul Skripsi Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Di bawah bimbingan Bapak Drs. Erwin Resmawan, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Iman Surya, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini dan studi lapangan dengan pengamatan langsung dan wawancara. Pemilihan responden menggunakan teknik purposive sampling dan aksidental sampling. Fokus penelitian ini adalah : 1) Kualitas layanan 2) Ketepatan waktu 3) Kemandirian pegawai 4) Komitmen kerja dan 5) Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambaliung.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan diketahui bahwa kualitas layanan pegawai yang ada di kantor Camat Sambaliung dapat dilihat dari tingkat kerapian kerja yang dihasilkan dan ketelitian pegawai. Ketepatan waktu meliputi waktu tunggu dan waktu proses pelayanan. Kemandirian pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Komitmen kerja dilihat dari kemampuan pegawai untuk menjalankan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal meliputi kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan. Dan Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan kompensasi.

Kata Kunci :*Kinerja pegawai, penyelenggaraan pemerintahan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Analisis kinerja pegawai adalah cara mengetahui pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuannya adalah untuk mengetahui keberhasilan

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: rosman.cmank@gmail.com

atau ketidakberhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau masih rendah, hal ini dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan yang terjadi antara lain :

1. Masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Rendahnya keahlian pegawai dalam memberikan pelayanan dilihat dari tingkat kemandiriannya.
3. Masih rendahnya komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja, kedisiplinan maupun motivasi masing-masing individu sangat berbeda dan beragam. Disisi lain bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga usaha untuk mengembangkan diri masih kurang.

Untuk itu seluruh pegawai dituntut untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya melalui wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan Undang-undang Kepegawaian No.43 Tahun 1999 yang menegaskan bahwa dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur merata dan berkesinambungan baik secara materil maupun spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai warga negara, aparatur negara, abdi negara, unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan kondisi di atas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dan Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.(Rivai & Basri, 2005 : 14).

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu yang ditentukan. Menurut Gibson, dkk (2003: 355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja secara umum dapat dipahami besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran atau instansi pemerintah sebagai gambaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dengan kata lain, jika kinerja pegawai baik kemungkinan besar kinerja institusi juga akan baik. Kinerja seseorang akan lebih baik jika dia mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Gaji dan harapan, merupakan aspek penting yang memotivasi pegawai sehingga bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang lebih baik. Jika sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja terbagi dalam tiga bagian yaitu : Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact.

Menurut Dwiyanto (2002:48-49) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektifitas pelayanan. Produktifitas kerja memiliki ukuran pokok di antaranya :

- a. *Sikap Pegawai*, dimana dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.
- b. *Kemampuan*, dimana aparatur memiliki skill dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
- c. *Semangat kerja*, yang dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini di tunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas.

2. Kualitas layanan

Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi mengenali masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah kegiatan organisasi publicitu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakandan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Sementara itu menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Fandy Tjiptono (dalam Pasolong 2008: 133) mengatakan ketepatan waktu pelayanan meliputi waktu tunggu dan waktu proses.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2005:17-18) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Hasil kerja atau prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan sikap yang baik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam- macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, serta perilaku kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:15) ,factor-faktorkinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2002:92) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain:

- a. kemampuan pribadi
- b. kemampuan manajer
- c. kesenjangan proses
- d. masalah lingkungan
- e. situasi pribadi
- f. motivasi

Pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan.Hasibuan (1993 : 13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk

mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Sementara itu pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut pasal 1 ayat 1 UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa : Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yg berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan dalam negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi dan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak serta memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”.

Metode Penelitian

Penelitian ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “Suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka”. Sedangkan tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk “Membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat akan fakta-fakta, sifat-sifat mengenai fenomena yang diselidiki” (Nazir, 1999:64).

Jadi dalam Artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi yang ada pada lokasi penelitian mengenai objek yang diteliti, dimana dikemukakan juga fakta yang berhubungan dengan kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang ada akan diambil suatu kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau

Analisis kinerja pegawai adalah cara mengetahui pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuannya adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan definisi diatas maka akan dibahas dalam artikel ini yaitu terkait empat fokus diantaranya kualitas layanan, ketepatan waktu, kemandirian pegawai, komitmen pegawai dan faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

1. Kualitas Layanan

Kualitas layanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan tetapi dapat juga dilihat dari cara kerjanya

yang meliputi cara menghadapi masyarakat yang memiliki kepentingan baik itu menyangkut keramahan maupun kejelasan informasi yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Dwiyanto (2002:48-49) kualitas layanan merupakan hal yang sangat penting dimana menjadi ujung tombak dari peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan suatu landasan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai itu sendiri. Hal ini meliputi tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugasnya dalam artian bahwa didalam memberikan pelayanan, pegawai harus mampu bekerja secara teliti agar hasil kerja yang di capai dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Dan kemudian tingkat kerapian dalam memberikan pelayanan yaitu meliputi hasil kerja yang diperoleh masyarakat bebas dari segala bentuk kekurangan. Jika kualitas pelayanan yang diberikan baik maka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan mampu meningkatkan kepercayaan kepada pemerintah sebagai pemberi layanan. Sehingga masyarakat tidak lagi merasa canggung untuk datang ke kantor untuk segala bentuk keperluan.

Sementara itu menurut Fandy Tjiptono (dalam Pasolong 2008: 132) kualitas adalah 1) Kesesuaian dengan persyaratan/tuntutan, 2) kecocokan pemakaian, 3) perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan, 4) bebas dari kerusakan, 5) pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat, 6) melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal, 7) sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Camat Sambaliung kepada masyarakat masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketelitian dari pegawai dalam mengerjakan tugas yang di kerjakannya. Terlihat dari tingkat ketelitian dalam pengetikan nama Masyarakat yang memiliki kepentingan di Kantor Camat, selain itu tingkat kualitas pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sambaliung masih belum merata dan masih ada pegawai yang memiliki keahlian rendah dalam menjalankan tugasnya.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas pegawai dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan segala aktifitas kerja atau tugas merupakan kewajiban bagi seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Sambaliung agar kepercayaan Masyarakat tetap terjaga.

Ketepatan Waktu, dalam arti bahwa pelaksanaan pelayanan harus dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Fandy Tjiptono (dalam Pasolong 2008:133) mengatakan ketepatan waktu pelayanan meliputi waktu tunggu dan waktu proses penyelesaian tugas.

Sementara itu, Robbins mengatakan bahwa (2006:260) ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam hal ini ketepatan waktu dalam menyelesaikan segala bentuk urusan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai meliputi waktu tunggu dan waktu proses pengerjaan tugas sampai selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Waktu tunggu yang dimaksud disini merupakan waktu yang digunakan oleh masyarakat untuk menunggu pelayanan yang diberikan oleh pegawai sehingga masyarakat yang mempunyai keperluan segera dilayani sementara itu waktu proses pengerjaan tugas meliputi segala bentuk aktifitas dari pegawai dalam memberikan pelayanan atau mengerjakan tugas yang dibebankan hingga selesai.

Berdasarkan uraian diatas secara keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Camat Sambaliung dalam memberikan pelayanan telah mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan yaitu meliputi waktu pelayanan sampai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Meskipun pegawai telah mampu bekerja secara efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tetapi masih perlu peningkatan yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaharui proses dan alur pelayanan yang baik sehingga masyarakat dalam mengurus sesuatu keperluan tidak lagi melewati proses yang berbeli- belit dan alur yang rumit.

3. *Kemandirian Pegawai*

Kemandirian pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai yang ada, terutama pegawai pemerintahan yang memiliki peran pokok dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kemandirian pegawai merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri, tidak bergantung pada orang lain, mampu mempertanggung jawabkannya serta dapat membedakan mana yang baik dan yang salah (Robbins 2006:260).

Kemandirian pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya dipengaruhi oleh tingkat kualitas pegawai itu sendiri, apakah dalam menjalankan fungsinya dapat bekerja sendiri atau mengharapkan bantuan dari pegawai lainnya. Kemandirian pegawai dapat dilihat dari semangat kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan fungsinya tanpa adanya paksaan dari pihak lain, hal ini dapat dilihat dari kualitas personal pegawai yang mampu memotivasi dirinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa adanya campur

tangan dari pihak lainnya, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan diri pegawai tersebut.

Tingkat kemandirian pegawai yang ada di Kantor Camat Sambaliung cenderung bervariasi dan hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan maka pegawai yang ada di Kantor Camat Sambaliung sebagian besar sudah mampu bekerja secara mandiri walaupun masih ada pegawai yang belum mampu bekerja sendiri itu dikarenakan faktor tertentu dan kurangnya pemahaman dalam proses pengoperasian fasilitas yang ada seperti komputer.

Pegawai yang mampu bekerja secara mandiri dapat memberikan pelayanan yang baik karena tidak memerlukan waktu yang lama dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Dan tidak mengganggu aktifitas pegawai lainnya yang memiliki tugas yang berbeda sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik tanpa adanya hambatan dan proses yang lama sehingga urusan masyarakat dapat selesai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Pegawai di Kantor Camat Sambaliung dituntut untuk bekerja secara mandiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang tetapi juga harus bisa melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan arahan pimpinan. Untuk menunjang kemandirian pegawai maka perlu adanya suatu peningkatan kualitas pegawai itu sendiri dengan cara memberikan pendidikan formal maupun informal seperti pelatihan kursus dan kegiatan-kegiatan yang mampu mendorong kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsinya dengan baik sehingga dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tempatnya bekerja dalam penyelenggaraan pemerintahan.

4. *Komitmen Pegawai*

Komitmen pegawai merupakan sikap yang kuat untuk mampu memberikan yang terbaik kepada instansi tempat bekerja, sehingga pegawai tersebut dapat memposisikan dirinya dalam suatu instansi serta turut serta dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen mempunyai makna bahwa siap menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka pegawai harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada mengutamakan kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Menurut Soetjipto (2002:152) bahwa untuk menumbuhkan komitmen yang besar, memang diperlukan sistem imbalan yang adil dan wajar. Berbagai kebutuhan para anggota organisasi, baik yang sifatnya materi dan non materi Juga diperlukan tugas yang menarik dan menantang. Seorang karyawan akan bergairah

bekerja secara produktif jika ia merasa dipercayai oleh pimpinan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa di Kantor Kecamatan Sambaliung sebagian pegawai masih belum mampu bekerja secara maksimal hal ini dikarenakan komitmen yang dimiliki masih rendah, sesuai yang penulis amati bahwa masih terdapat pegawai yang tidak mampu memberikan segala bentuk aktifitasnya demi mencapai tujuan yang ingin diwujudkan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, komitmen pegawai sangat diperlukan sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat serta dapat membantu instansi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

5. *Faktor internal pendukung dan penghambat kinerja pegawai*

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor internal. Mengenai faktor internal yang menghambat kinerja pegawai yaitu masih rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di pemerintahan Kampung atau Desa sehingga menyebabkan ketidak sinkronan antara pemerintahan yang ada di Kecamatan dengan pemerintah yang ada di Kampung atau Desa. Dalam hal ini terlihat dari penyusunan Anggaran Dana Kampung yang masih kurang Optimal. Menurut Sutermeister (dalam Lumoidong, 2000:45) faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meliputi : Motivasi, Kemampuan atau Perilaku dan Kepemimpinan

Dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang dilakukan penulis dilapangan menemukan bahwa faktor internal pendukung dan penghambat kinerja pegawai di Kantor Camat Sambaliung yaitu dipengaruhi oleh Sumber Daya manusia, motivasi dan faktor kepemimpinan. Karena pegawai yang memiliki keahlian atau kemampuan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya jika kemampuan pegawai rendah maka kinerjanya juga tidak maksimal. Selain itu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi dan kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Sambaliung sudah baik karena dari penelitian penulis melihat bahwa Camat Sambaliung telah memberikan pengaruh yang besar kepada seluruh pegawai untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

6. *Faktor eksternal pendukung dan penghambat kinerja pegawai*

Faktor eksternal pendukung kinerja pegawai yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai. Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berpengaruh langsung terhadap semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan tersedianya fasilitas atau sarana dan prasarana yang cukup, maka pekerjaan menjadi lebih ringan serta hemat waktu dan tenaga untuk

dikerjakan sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi lebih maksimal sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dengan mudah diwujudkan.

Menurut Widodo (2005:80) ada 2 faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja para pegawai sebagai aparatur, antara lain : Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan yang telah diuraikan dari fokus penelitian yang telah ditentukan yaitu kualitas layanan, ketepatan waktu, kemandirian pegawai, komitmen pegawai dan faktor- faktor internal dan eksternal pendukung dan penghambat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa :

1. Kualitas Layanan pegawai di Kantor Camat Sambaliung masih belum optimal. Hal ini dilihat dari tingkat kerapian hasil kerja yang dihasilkan masih belum baik dan ketelitian pegawai dalam membuat surat-surat terkadang masih terjadi kekeliruan dalam penulisan sehingga belum mampu memenuhi harapan masyarakat.
2. Ketepatan waktu dalam pelayanan di Kantor Camat Sambaliung sudah optimal, Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang meliputi waktu tunggu dan waktu proses pelayanan kepada masyarakat telah dapat diselesaikan sesuai standar waktu yang telah ditentukan.
3. Pegawai di Kantor Camat Sambaliung telah mampu bekerja secara mandiri, setiap masyarakat yang datang segera dilayani sendiri tanpa mengharapkan bantuan dari pegawai lainnya. Pegawai telah mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada atasan.
4. Pegawai di Kantor Camat Sambaliung memiliki komitmen kerja yang masih rendah, karena belum mampu menjalankan kewajibannya dengan baik dan masih belum taat terhadap aturan yang ada di Kantor Camat Sambaliung, serta masih ada pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dibanding kepentingan yang ada di kantor.
5. Faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Camat Sambaliung Kabupaten Berau.
 - a. Faktor internal pendukung kinerja pegawai di Kantor Camat Sambaliung yaitu karena sebagian besar dari pegawai yang ada telah mempunyai kemampuan yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain itu juga didukung oleh faktor motivasi dan kepemimpinan yang baik pula. Mengenai faktor internal yang menghambat kinerja pegawai yaitu masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia yang ada. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi dan kepemimpinan.
 - b. Faktor eksternal pendukung kinerja pegawai di Kantor Camat Sambaliung yaitu lingkungan kerja yang baik, artinya dalam mengerjakan tugasnya masing- masing pegawai sudah merasa aman dan juga hubungan antar

pegawai yang baik serta didukung oleh pemimpin yang berkualitas pula. Mengenai faktor eksternal penghambat kinerja pegawai yaitu masih terbatasnya fasilitas kantor seperti Komputer dan Printer.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran penulis terhadap pemerintah di Kantor Camat Sambaliung dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu :

1. Diharapkan pemerintah Kecamatan Sambaliung lebih meningkatkan kualitas pegawai yang masih memiliki keterampilan yang rendah, baik melalui pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan-pelatihan dan diklat-diklat yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga kualitas pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan jadi optimal.
2. Kualitas pelayanan di Kantor Camat belum optimal, untuk itu diharapkan pegawai dalam mengerjakan tugasnya bisa lebih teliti sehingga tidak terjadi kesalahan.
3. Melengkapi Sarana dan prasarana yang masih terbatas agar dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan kondusif di segala bidang.
4. Memperbaiki kembali sistem pelayanan agar tidak berbelit-belit sehingga pelayanan mudah dilaksanakan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan urusan masyarakat menjadi salah satu hal pokok yang harus ditingkatkan lagi.

Daftar Pustaka

- Gibson,J.L, 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson,J.L, 2003. *Perilaku Manajemen Organisasi*, erlangga
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hessel Nogi S.Tangkilisan,2005. *Manajemen Publik*. PT Grasindo. Jakarta
- Irawan, 2001. *Manajemen Konflik*. Salemba
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Pustaka, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Refika Aditama.Bandung.
- Miles, Matthew B dan Huberman A. Michael, 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Moleong, J Lexy, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ndraha, Talizuduhu, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.Bandung
- Prawirosentono, 2008.*Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, Hani, 2001, *Organisasi Perusahaan*, BPFE Yogyakarta. Yogyakarta

- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Siagian S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali pers
- Veithzal Rivai & A.F.M Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Dokumen-dokumen :

- Undang-Undang RI Nomor : 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah sebagaimana telah diubah Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2008.
- Undang-Undang RI Nomor : 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- http://beraukab.bps.go.id/?hal=publikasi_detil&id=10ihandany