

STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN WARU KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Hamidah¹

Abstrak

Hamidah, program studi Ilmu Pemerintahan, Jurusan Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda. Studi Tentang Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara. Dibawah bimbingan Bapak Lutfi Wahyudi, S.Sos, M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Budiman, S.IP, M.Si sebagai pembimbing II.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten penajam Paser Utara bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten penajam Paser Utara berjalan sesuai dengan standar yang ada.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam menentukan key informen dilakukan dengan metode purposive sampling dan aksidental sampling. Dalam hal ini adalah Camat, Sekretaris Camat, beberapa pegawai Kecamatan dan 5 tokoh masyarakat.

Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian dilapangan yang meliputi observasi, wawancara dan pengumpulan dokumentasi. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan analisis data deskriptif kualitatif.

Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa Studi Tentang Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara masih rendah dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, dan masih ada beberapa kendala dalam upaya terciptanya SDM yang berkualitas, kurangnya keterampilan mengembangkan dan menguasai iptek. Sumber daya yang berkualitas bukan hanya mampu meningkatkan kinerja tetapi akan mampu pula menciptakan dan memperluas sistem kerja yang baik.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Kualitas, Kuantitas, Kecamatan Waru, Kabupaten Penajam Paser Utara.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan jaman, organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email: midamoonragh@yahoo.com

mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik dan benar. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (S.P. Hasibuan, Malayu 2001:34).

Demikian juga dalam organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai.

Terdapat pula pendapat yang menyatakan pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (Sastrohadwiry, 2002:27).

Penilaian terhadap kinerja memberikan banyak manfaat yang penting bagi organisasi sebagai suatu wadah kegiatan bagi sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan. Hasil penilaian kinerja, misalnya, dapat digunakan untuk pengambilan keputusan kepegawaian, seperti untuk kenaikan pangkat, pemindahan tugas, pendidikan dan pelatihan, atau pemberhentian kerja.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa proses yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Terhadap hasil kerja atau prestasi kerja, dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih terdapat hambatan. Hal ini terlihat dari masih kurangnya keahlian dan keterampilan dalam memahami pengoperasian komputer.

Kualitas Sumber Daya Aparatur tidak optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terkesan kurang memperoleh perhatian yang serius, hal tersebut ditandai oleh proses pelayanan yang cenderung berbelit-belit dan memakan waktu yang lama.

Atas dasar fenomena tersebut penulis tertarik untuk mengkaji berbagai masalah yang berkaitan tentang kinerja. Kinerja pegawai menjadi kajian penting dalam penelitian ini karena dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kinerja pegawai. Dengan upaya peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dorongan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu,

mengingat pentingnya proses kinerja untuk tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, dalam hal ini penulis mengadakan penelitian dengan judul : **“Studi Tentang Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara”**.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trianingsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Barry Cushway (2002:1998) mengemukakan kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2001:50) dalam bukunya “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” adalah : *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja dan hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Ivancevich (2007) dalam buku Achmad Amins, (2009:91) merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seseorang pekerja (dalam hal ini aparatur pemerintah) menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Implikasinya adalah penilaian kinerja terhadap pekerjaan pegawai diperlukan agar perilaku mereka dapat diarahkan guna melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dan masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana kerja. Pengukuran kinerja tersebut dilakukan dengan menggunakan formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK)

dan Formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS). Achmad Amins, (2009: 98-99).

Mengenai pengukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2000) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator-indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, Kuantitas kerja meliputi output dan seberapa cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat diandalkan dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif.
4. Sikap, yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan serta kerjasama.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel (Kreitner dan Kinicki, 2001:300).

Evaluasi dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya kendala maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan. Achmad Amins, (2009:99-100) mengemukakan dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-perbandingan anatara lain :

1. Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul dibidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
2. Kinerja nyata dengan kinerja di Negara-negara lain atau dengan standar internasional.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2007:67) yaitu:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik,

memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Gibson (2003:39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik
 - b. Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
2. Variabel organisasional, terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri daari :
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar

Pegawai

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 5 juga tercantum bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, berhubung dengan itu Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (1997:368) pegawai adalah karyawan atau buruh pada suatu tempat bekerja tertentu dan sifatnya terus menerus. Kemudian menurut Hasibuan (2000:12) pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kecamatan

Menurut UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah :

Pasal 1 menyatakan Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota. Pasal 66 Ayat 1 menyatakan bahwa Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota yang dipimpin oleh Kepala Kecamatan.

Definisi Konsepsional

Adapun definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah : “Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat diandalkan, dan sikap pegawai Kantor Kecamatan Waru.”

Fokus Penelitian

Pada penelitian ini selanjutnya diberikan suatu batasan atau fokus penelitian mengenai indikator yang dipergunakan bagi pengaturan variabel yang diselediki seperti dibawah ini :

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan :

- a. Kualitas kerja dengan indikator : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
- b. Kuantitas kerja dengan indikator : output dan seberapa cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- c. Dapat diandalkan dengan indikator : instruksi dan inisiatif.
- d. Sikap dengan indikator : sikap pegawai terhadap pekerjaan serta kerjasama.

Sumber dan Jenis Data

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian maka penulis menggunakan nonprobability sampling yaitu teknik pengumpulan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Sampling Purposive

Menurut Sugiyono (2013:85) Sampling Purposive adalah “Teknik Penentuan Sampel dengan pertimbangan tertentu”. Maka dalam penelitian ini penulis menentukan :

- a. Camat Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.
- b. Sekretaris Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.
- c. Beberapa pegawai Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Sampling Aksidental

Menurut Sugiyono (2013:85) sampling aksidental adalah “Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu masyarakat Waru yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat di gunakan sebagai sampel, bila orang yang kebetulan di temui itu cocok sebagai sumber data. Penulis menentukan jumlah sampel sebanyak 5 orang sebagai pihak atau objek yang di teliti.

Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh melalui informasi dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dan di pandu pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan fokus yang di persiapkan dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung, data ini untuk mendukung penulis pada penelitian yang di peroleh melalui beberapa sumber informasi, seperti dokumen-dokumen, laporan evaluasi tahunan, melalui buku-buku pustaka, dan file yang di *download* di internet.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kualitas Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2005:146) mengartikan Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan.

Dalam hal kualitas kerja yang dihasilkan pegawai di Kantor Kecamatan Waru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari adanya perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai di Kantor Kecamatan Waru.

Ketepatan

Ketepatan yang dimaksud adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Ketepatan waktu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat di Kantor Kecamatan Waru masih belum optimal karena keterbatasan pegawai yang membuat pelaksanaan pelayanan menjadi terhambat. Melihat jumlah personil pegawai Kantor Kecamatan Waru yaitu Pegawai Negeri Sipil berjumlah 20 orang dan 10 orang pekerja tidak tetap yang tidak sebanding dengan jumlah masyarakat yaitu 16.953 jiwa yang harus dilayani, terkadang pegawai mengalami kesulitan dalam pemberian pelayanan.

Inilah yang menyebabkan pegawai sering dinilai lamban oleh masyarakat. Pegawai di Kantor Kecamatan Waru belum dapat memenuhi standar kinerja pegawai yang sesungguhnya, hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bankan kepadanya selesai tepat pada waktu yang ditentukan, ini membuktikan pegawai belum menyadari akan arti penting dari ketepatan waktu seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Ketelitian

Ketelitian adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Salah satu ukuran yang paling penting dari kualitas kerja pegawai adalah ukuran tingkat ketelitian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Waru mengenai ketelitian dalam pemberian pelayanan bahwa ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kurang diterapkan oleh pegawainya sendiri, padahal ketelitian sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dengan tidak telitinya pegawai dalam memberikan pelayanan, masyarakat atau pemohon akan terbuang waktunya untuk memperbaiki kesalahan pada hasil pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan Waru. Hal ini membuktikan pegawai belum menyadari akan pentingnya ketelitian di dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan dan tidak maksimal.

Keterampilan

Bambang Wahyudi (2002:33) mengartikan keterampilan adalah kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Keterampilan memiliki manfaat yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas terutama dapat mempercepat layanan. Lain halnya dengan pegawai Kantor Kecamatan Waru keterampilan kerja yang dimilikinya tidak diperhatikan. Sebagian pegawai Kantor Kecamatan Waru tidak dapat memanfaatkan fasilitas komputerisasi yang dapat memudahkan pegawai tersebut menyelesaikan tugasnya terutama dalam pelayanan padahal pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien sangat dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan standar yang ada.

Untuk hal tersebut pegawai di Kantor Kecamatan Waru diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan memperluas wawasan. Pemberian kesempatan ini dimaksudkan agar para pegawai yang telah mengikuti pelatihan mempunyai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang luas, sehingga akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Keberhasilan Kerja

Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi dikalangan pegawai. Motivasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan tertentu.

Dalam upaya pencapaian keberhasilan kerja di Kantor Kecamatan Waru Pimpinan mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi yang akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Waru mengenai keberhasilan kerja bahwa motivasi sebagai faktor keberhasilan dalam pekerjaan, karena dengan memberikan motivasi kepada pegawai akan dapat

memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Dengan demikian semangat kerja yang dimiliki pegawai sangat diperhatikan oleh Camat Waru. Jadi, pada dasarnya pemberian motivasi mengemukakan bahwa pegawai akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan pegawai maka semakin giat pegawai bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai pegawai mencerminkan semangat kerja pegawai tersebut.

Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

Output

Output atau keluaran adalah pengukuran kinerja kegiatan, ini dinilai menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi mencapai tujuan.

Dengan demikian output ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Waru. Output menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Output dapat diperoleh dari hasil pengukuran kinerja kegiatan.

Berdasarkan data yang diperoleh, dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Waru maka dapat dilihat bahwa pegawai telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan sudah berjalan secara efektif dan efisien dimana dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai melakukan kerjasama dan atas kesadaran dari diri pegawai akan ketepatan waktu dalam menghasilkan program atau kegiatan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Seberapa Cepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang Ekstra

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pegawai di Kantor Kecamatan Waru dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Baik tidaknya hasil yang dicapai dipengaruhi oleh tingkat kemampuan pegawai itu sendiri dalam memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan oleh Camat. Tingkat pemahaman tugas-tugas yang diberikan akan berakibat pada output yang dihasilkan pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Akan tetapi mengenai hal tersebut di Kantor Kecamatan Waru tidak ada kecepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang ekstra namun Camat selalu menginstruksikan kepada pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat agar tidak berbenturan dengan pekerjaan yang lain.

Bentuk pekerjaan yang ekstra adalah rencana strategis (renstra) bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan yang ekstra tidak ada ketentuan harus dapat diselesaikan dengan cepat. Akan tetapi mengenai sanksi Camat Kecamatan Waru telah memberikan perhatian yang sepenuhnya terhadap pengawasan akan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diembankan kepadanya. Hal ini dapat terlihat ketika Camat memberikan teguran lisan kepada pegawai tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Dapat Diandalkan

Seorang pegawai yang unggul selalu sadar untuk menyiapkan kualitas yang dapat diandalkan, dan menjadi pondasi atau dasar untuk sukses di pekerjaan apapun. Menjadi pribadi yang dapat diandalkan berarti mampu melakukan pekerjaan, memahami instruksi, menulis laporan kerja, dan menjelaskan kepada orang lain tentang apa yang harus dilakukan atau apa yang telah dilakukan dan menjaga reputasi suatu organisasi dengan keandalannya.

Instruksi

Sikap Camat yang selalu memberikan perintah atau arahan kepada pegawai, berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari setiap pegawai. Setelah diberikan arahan dari Camat, pegawai lebih paham dan mengerti akan tugas yang akan dilakukannya. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, masih terdapat pekerjaan yang tidak sesuai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat terjadi mengingat setiap pegawai memiliki karakteristik dan kebiasaan yang berbeda.

Pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, Camat selalu menerapkan kepada pegawai untuk mengembangkan gagasan dan ide kreatif yang nantinya dapat disampaikan kepada Camat agar dalam pelaksanaan tugas tidak selalu bergantung pada Camat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai harus memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan hak dan kewajiban sebagai pegawai agar pekerjaannya dapat maksimal.

Inisiatif

Dalam meningkatkan hasil pekerjaan sebagai pegawai yang inisiatif tanpa adanya pimpinan pegawai di Kantor Kecamatan Waru tetap melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini terlihat dengan adanya sikap penuh tanggung jawab yang diberikan Camat kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara umum dari seluruh hasil wawancara yang dilakukan di Kantor Kecamatan Waru mengenai inisiatif bahwa faktor tanggung jawab pegawai telah diterapkan dengan baik sebagaimana mestinya dan tidak harus menunggu perintah terlebih dahulu dari Pimpinan, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Kantor Kecamatan Waru memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja sehingga dengan pegawai yang selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Sikap

Menurut Robbins (2007) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

Sikap Pegawai Terhadap Pekerjaan

Sikap pegawai terhadap pekerjaan merupakan tindakan dalam bentuk respons positif atau negatif. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan adalah sikap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sikap pegawai terhadap masyarakat dalam melayani berbagai kepengurusan di Kantor Kecamatan Waru belum sepenuhnya dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan, sebab masih banyak masyarakat yang mengeluh akan sikap pegawai yang terkesan kurang ramah yang ditampakkan kepada masyarakat. Adapun sikap pegawai mengenai penampilan seperti kerapihan dalam berpakaian masih belum diperhatikan karena rendahnya kesadaran pegawai namun Camat selalu menghimbau kepada pegawai agar lebih meningkatkan integritas pada saat berada dilingkungan kerja.

Kerjasama

Kerjasama akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Pegawai Kecamatan Waru menyadari akan pentingnya kerjasama dalam menyelesaikan persoalan-persoalan pekerjaan yang menghambat proses kinerja Kantor Kecamatan Waru. Kesiediaan bekerjasama antar pegawai di Kantor Kecamatan Waru cukup baik terlihat dalam proses melaksanakan pekerjaan, tidak mengandalkan diri masing-masing melainkan membentuk kerjasama tim dengan pegawai yang lain karena dengan kerjasama seperti itulah dapat mempermudah proses pekerjaan sehingga kinerja yang ada dapat tercapai secara maksimal. Kerjasama tim merupakan salah satu tanggung jawab mereka sebagai seorang pegawai, dan tentunya kerjasama yang dilakukan tidak berdasarkan ancaman dan tekanan, melainkan karena kesadaran dan kepercayaan dari diri pegawainya itu sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru masih rendah dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk indikator ketepatan, pegawai Kantor Kecamatan Waru belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Untuk indikator ketelitian dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam pembuatan

KTP saat memberikan data pada masyarakat masih banyak kesalahan seperti pengetikan nama sehingga data-data yang diperlukan dalam pembuatan KTP hasilnya tidak realita dan akurat. Sementara untuk indikator keterampilan, kualitas kerja yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Waru kurang diperhatikan dan tidak sesuai dengan standar yang ada, dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum bisa dan kurang terampil dalam pengoperasian fasilitas komputerisasi, sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan tidak memuaskan. Sedangkan untuk indikator keberhasilan kerja telah berjalan dengan baik, salah satu faktor utama yang menunjang adalah motivasi yang diberikan Camat Waru kepada para pegawai.

2. Kuantitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara. Penggunaan waktu yang telah ditetapkan oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Waru sudah efektif dan efisien, dalam pengembangan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan.
3. Dapat diandalkan, untuk indikator instruksi pegawai Kantor Kecamatan Waru selalu mendapatkan instruksi dari Pimpinan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena perintah Pimpinan dalam hal pekerjaan dapat mencapai daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Sedangkan untuk indikator inisiatif Pegawai Kantor Kecamatan Waru telah menerapkan rasa tanggung jawab dengan baik sebagaimana mestinya dan tidak harus menunggu perintah terlebih dahulu dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
4. Sikap Pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara. Dari indikator sikap pegawai terhadap pekerjaan, sikap yang dimiliki sebagian pegawai tidak diperhatikan oleh pegawainya sendiri, padahal sikap pegawai merupakan integritas pribadi pegawai yang menjadi penentu keberhasilan dalam pekerjaan. Sedangkan untuk indikator kerjasama, pegawai Kantor Kecamatan Waru menyadari pentingnya kerjasama, bahwa kerjasama antar pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

Saran

1. Rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Waru berkait tingkat pendidikan formal, sebanyak 30 pegawai Kecamatan Waru diantaranya masih perlu dibina terus agar dapat mencapai tingkat produktivitas dan profesionalisme yang diharapkan. Karenanya perlu terus dilakukan reformasi terhadap pola pembinaan sumberdaya PNS di Kecamatan Waru.
2. Untuk mengatasi rendahnya kinerja pegawai dalam tingkat kemampuan mencapai standar kinerja yang diinginkan instansi, maka seharusnya Camat Waru lebih memperhatikan tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan keahlian atau keterampilan berdasarkan kebutuhan organisasi pada masa sekarang, dan Camat harus bertindak tegas terhadap pegawai yang tidak

- melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dengan memberikan sanksi yang seharusnya.
3. Dengan sistem insentif yang tidak tepat sasaran akan menimbulkan pemborosan dan tidak meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai, namun apabila pelaksanaannya tepat akan mampu meningkatkan keuntungan dan kinerja pegawai.
 4. Untuk mengatasi sikap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seharusnya pegawai menerapkan sikap ramah dan simpatik, karena sikap yang ramah dari pegawai dalam memberikan pelayanan menunjukkan nilai lebih dari pegawai itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Amins, Achmad. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Samarinda.
- Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Sulita.
- Cushway, Berry. 2002. *Organizational Behavior and Design*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Personalia Terjemahan*. Jakarta : edisi ketiga, Erlangga.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich. 2003. *Organizations*. McGraw-Hill Companies, Inc, Boston.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey : Prentice Hall.
- Haynes, M. E. 1984. *Managing Performance : A Comprehensive Guide to Effective Supervision*. California : Lifetime Learning Publications.
- Hoy, Wayne K dan Miskel, Cecil G. 2001. *Educational Administration*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ivancevich, J.M. 2007. *Human Resources Management*. New York : McGraw-Hill.
- Jerald, Greenberg dan A. Baron, Robert. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey : Prentice Hall.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2003. Jakarta : Balai Pustaka.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- LAN. 1999. *Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Malayu SP, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- _____. 2007. *MSDM Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. 2006. *Human Resouce Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat.
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta : UI Press.
- Moenir, H. A. S. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R, Wayne and Noe, Robert M. 2005. *Human Resource Management, Prentice Hall, Inc*. New Jersey : Upper Saddle River.
- Mutiara, S, Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciawi : Ghalia Indonesia.
- Poerwandari, E. Kristi. 1998. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja karyawan*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Ranupandojo dan Suad Husnan. 2000. *Managemen Personalialia*, Yogyakarta.
- Rivai, V & A. F. M. Basri. 2005 *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindoPersada.
- Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku organisasi Versi Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. Panca Hallindo.
- Russel, Roberta S. dan Bernard W. Taylor. 2000. *Operation Management*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan produktifitas kerja*. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Setiady Akbar, R. Purnomo. 2003. *Pengantar Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sianipar, J. P. 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : Penerbit Lembaga Administrasi Negara RI.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sugiyono. 2013. *Metode Peneletian*. Bandung : Cetakan Kelima, CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Trianingsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*, UNHAS Makassar.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.

Dokumen-dokumen :

- Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 11 Tahun 2009 *Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Kecamatan*
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2013
- Rekap Profil Desa/Kelurahan se-Kecamatan Waru Tahun 2013
- Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Waru Tahun 2013
- Laporan Jenis Kegiatan Diklat Teknis yang Telah Diikuti Pada Kantor Camat Waru Tahun 2013
- Keputusan Camat Waru Nomor 24 Tahun 2012 *Tentang Standar Pelayanan Publik Kantor Camat Waru*