

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LINGKUNGAN HIDUP PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BONTANG

Muhammad Miftah Faridl¹, Muh. Jamal Amin², Burhanudin³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2015). Hasil penelitian menunjukkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang secara keseluruhan dapat dikatakan sudah cukup baik. dilihat dari indikator kinerja yaitu kuantitas kerja yang sudah cukup tepat dalam menentukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka, secara kualitas kerja dapat dikatakan baik karena penilaian kinerja berdasarkan tanggapan pegawai dan masyarakat sama mendukung, ketepatan waktu yang belum dapat dikatakan sempurna karena masih ada beberapa kegiatan/program kerja yang belum keliatan realisasinya, kehadiran atau absensi masih kurang karena masih terdapat aparatur belum paham/mengerti sistem absensi, dan kemampuan kerjasama dapat dikatakan telah mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya serta faktor pendukung yaitu partisipasi masyarakat dan faktor penghambat yaitu sarana prasarana, regulasi dan pendanaan.

Kata Kunci: *Kinerja, Aparatur Sipil Negara, lingkungan, hidup*

Pendahuluan

Kinerja Aparatur Sipil Negara atau selanjutnya disingkat ASN merupakan ukuran sejauh mana ASN tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: faridlmohamed537@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

arti pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan. Untuk tercapainya Kinerja ASN dengan baik, maka dituntut untuk memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus dilihat dari beberapa faktor dalam rangka individu itu mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berupa perencanaan instansi pemerintahan yang dapat dinilai dari segi kuantitas, segi kualitas, dan ketetapan waktu penyelesaian perencanaan, serta faktor pendukung seperti kehadiran dan kemampuan bekerja sama antar ASN.

Kinerja Aparatur Sipil Negera (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang dapat dilihat di Laporan Kinerja mereka, pada Laporan Intansi Pemerintahan (selanjutnya disingkat LAKIP) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang tahun 2017 dapat diketahui bahwa dalam mewujudkan tujuan meningkatkan kualitas lingkungan hidup terdapat pengukuran pencapaian sasaran tahun yang isinya berupa indikator tujuan sasaran strategi, dalam indikator tujuan dapat dikategorikan menjadi meningkatkan upaya pencegahan pengawasan dan pengendalian pengelolaan lingkungan hidup dan meningkatkan cakupan pengelolaan sanitasi, selanjutnya indikator sasaran yaitu indeks pencemaran, indeks pencemaran udara dan penanganan sampah.

Selanjutnya tingkat kehadiran dan absensi ASN juga merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan dalam suatu instansi pemerintahan, dengan tingkat kehadiran dan absensi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja aparatur untuk disiplin waktu maupun pekerjaannya sehingga dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilaksanakan dan menjadikan suatu kebiasaan untuk disiplin.

Tingkat kehadiran dan absensi sangat berpengaruh pada kedisiplinan serta tanggung jawab aparatur sipil negara dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga penting bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang untuk memperhatikan absensi kehadiran aparatur sipil negara, melihat jumlah pekerjaan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang dalam urusan lingkungan hidup skala kota yang tidak sedikit dan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan hidup di kota bontang serta jumlah aparatur sipil negara yang tidak terlalu banyak, sehingga kebutuhan akan kehadiran dalam bekerja sangat diperlukan dan diperhatikan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.

Namun, Permasalahan utama yang harus dihadapi Dinas Lingkungan Hidup dalam rangka menjalankan aspek strategis peningkatkan kualitas lingkungan hidup seperti yang diungkapkan dalam LAKIP Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang Tahun 2017 yaitu : (1) Belum optimalnya pelaksanaan sistem penanganan sampah 3 R, (2) Pencemaran dan kerusakan ekosistem mangrove, terumbu karang dan padang lamun, (3) Pengawasan terhadap perusakan belum optimal, (4) Belum optimalnya gerakan penghijauan, dan (5) Ancaman menurunnya keanekaragaman hayati sehingga dapat menghambat tujuan Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup.

Selain itu terdapat permasalahan lain yang dapat menghambat kinerja ASN di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang seperti yang diungkapkan dalam Rencana Kerja DLH 2017 yaitu terkait Sarana Prasarana, peningkatan sarana prasarana sangat diperlukan dan belum dimiliki oleh DLH Bontang yaitu laboratorium lingkungan dengan segala sarana pendukungnya dan sarana prasarana pendukung kinerja DLH, selanjutnya yaitu Regulasi, proses untuk membuat perundang-undangan daerah yang membutuhkan proses yang tidak sebentar karena produk perundangan yang dihasilkan bersigat teknik operasional dan yang terakhir adalah Pendanaan yang tanpa ditunjang dengan kuat maka tentunya kewajiban ini tidak dapat terlaksana dengan baik.

Secara langsung Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang memiliki peran yang cukup strategis sesuai dengan visi kota bontang yaitu Menguatkan Bontang Sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri Yang Bertumpu Pada Kualitas Sumber daya Manusia dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat” dan salah satu misinya yaitu Menjadikan Kota Bontang sebagai *Green City* Melalui peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Lingkungan dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup Kota Bontang**”.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:57), Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kemudian Menurut Indrawan (2001:453), dalam kamus lengkap bahasa indonesia, kinerja berasal dari kata dasar ”kerja” yang diberi arti sebagai aktivitas untuk melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Selanjutnya, Menurut Bastian (2001:329), Kinerja adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:260) penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang ASN telah melaksanakan pekerjaan keseluruhan. Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Penilaian kinerja menurut pendapat Mahmudi (2005:14), merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan, dan orientasi penilaian kinerjanya pun terdapat perbedaan.

Aparatur Pemerintah

Menurut Dharma (2004:169), menjelaskan bahwa Aparatur Pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas maka aparatur pemerintah merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas tugas pemerintah secara teknis dengan berdasarkan ketentuan yang ada hal ini sesuai dengan pendapat Handyaningrat (1982:154), yang mengatakan bahwa Aparatur adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian.

Aparatur Sipil Negara ASN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Negara didefinisikan sebagai “alat kelengkapan negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Dalam pengertian tentang Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Pembahasan tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan. Aparatur Sipil Negara adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai sumberdaya manusia penggerak birokrasi pemerintah.

Dasar pertimbangan pembentukan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, antara lain untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan menerapkan prinsip *good governance* dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Metode Penelitian

Berdasarkan bentuk dan format judul penelitian, maka dapat di kategorikan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti.

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif di pergunakan dengan beberapa pertimbangan pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Kedua, metode ini menyajikan secara hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Penelitian kualitatif menyusun desain yang secara terus menerus di sesuaikan dengan kenyataan dilapangan, tidak harus menggunakan desain yang telah di susun secara ketat atau kaku sehingga dapat di ubah lagi.

Penulis menggunakan fokus penelitian untuk membatasi dan memenuhi kriteria suatu informasi yang diperoleh dilapangan sehingga mendukung penelitian. Adapun yang menjadi fokus penelitian dari skripsi yang berjudul Adapun fokus penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup Kota Bontang pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, Model yang digunakan untuk analisis kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja memiliki elemen dasar yaitu :
 - a. Kuantitas.
 - b. Kualitas.
 - c. Ketetapan waktu.
 - d. Kehadiran atau Absensi.
 - e. Kemampuan Bekerja Sama.
2. Serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.

Hasil Penelitian

Kuantitas

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang dilihat dari kuantitas kerja sudah berdasarkan dari pertimbangan kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat diukur oleh target capaian kinerja, pertimbangan ini sesuai dengan rencana jangka panjang kota Bontang itu sendiri yang kemudian dirumuskan dalam rencana strategis yang dimana isi rencana strategis itu memuat jumlah pekerjaan dengan target capaian kinerja yang yang harus diselesaikan sesuai jangka waktu yang ditentukan. sehingga Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang memiliki jumlah pekerjaan yang sudah sesuai bidangnya masing masing dalam rangka mencapai tujuan serta mendukung pengembangan kinerja instansi.

Namun, beda halnya dengan tanggapan masyarakat. Berikut ini keterangan penulis dari wawancara kepada masyarakat yang pernah berurusan dengan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat dapat diketahui bahwa masih ada program berkelanjutan yang belum dapat dilaksanakan, ini tentu saja dapat mengurangi penilaian kinerja secara kuantitas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, karena beberapa program kerja berkelanjutan tidak dapat dilaksanakan secara berkelanjutan, maka oleh itu perlu adanya evaluasi yang membahas tentang program kerja berkelanjutan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui di bahwa, kinerja dilihat dari kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang harus diselesaikan dan dicapai, Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban yang dilimpahkan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (dalam Pasolong, 2010:176) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis dilihat dari kuantitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, sudah cukup tepat dalam menentukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka karena berdasarkan oleh tujuan dan sasaran jangka menengah Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang itu sendiri. namun perlu diperhatikan lagi walaupun telah tercapai target sasaran pada tahun 2017, belum tentu berhasil secara keseluruhan, maka perlu mewujudkan lagi beberapa program berkelanjutan yang menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kualitas lingkungan hidup sehingga program kerja yang dilaksanakan tidak hanya sekedar memenuhi capaian target, tapi lebih kepada pemenuhan penyelesaian kerja, sehingga diharapkan dapat mendukung pengembangan kinerja dari ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang dalam mencapai target sasaran yang lebih maksimal lagi sehingga sasaran kinerja instansi lebih meningkat lagi.

Kualitas

Kualitas kerja dilihat dari indikator ketelitian dan kerapian kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang sudah cukup baik ini terbukti dengan minimnya laporan terhadap pemasalahan pegawai, serta para aparatur sipil negara selalu mengikuti standar operasional prosedur dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga meminimalisir kesalahan-kesalahan. Namun masih saja ada kesalahan kecil yang seharusnya pegawai dapat memperbaikinya.

Selanjutnya indikator kualitas kerja dilihat dari keterampilan aparatur sipil negara, keterampilan erat kaitannya dengan tingkat pendidikan, menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 14 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk masa depan.

Tingkat pendidikan seseorang pada umumnya menentukan semakin cepat seseorang mengerti atau memahami kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan

kepadanya, aparatur yang dibekali pengetahuan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya yang dihasilkan dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan tugas masing-masing akan mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya secara profesional.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa kualitas kerja aparatur sipil negara dilihat dari keterampilan bekerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena dengan semakin tingginya tingkat pendidikan maka semakin mudah aparatur ditempatkan dibidangnya karena memiliki keterampilan yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja di instansi tersebut. Hal ini sama dengan teori dari Hasibuan (2003:54), bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Pendidikan harus sudah diberlakukan pada setiap individu agar menjadikan manusia yang berkualitas.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa kualitas aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang dapat dikatakan baik ini terlihat dari indikator yang menentukan penilaian kinerja dari kualitas kerja berdasarkan tanggapan pegawai dan masyarakat yang sama-sama mendukung tentang kualitas kerja aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, Namun masih perlu adanya pengembangan kompetensi aparatur agar aparatur semakin berkualitas dalam bekerja serta menghindari kesalahan kesalahan dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat secara optimal.

Hal ini sama dengan teori dari Thoaha (2005:69), yang mengemukakan dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan diklat adalah dasar kebutuhan instansi, seperti peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan serta kepangkatan. Maka oleh ini, Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu cara instansi dalam mengembangkan sumberdaya aparaturnya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan, baik bersifat umum pemerintah maupun pembangunan, yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan dengan wawancara dengan sekretaris dan kasubag perencanaan dan keuangan dapat diketahui bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diukur dengan kegiatan/program kerja yang ditargetkan oleh capaian kerja pertahun Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, sudah dapat melaksanakan hampir semua kegiatan/program kerja yang menjadi prioritas utama serta mendapat nilai sangat baik, ini terbukti dengan laporan kinerja mereka yang sudah mencapai target yang ditentukan, dan untuk ditahun ini Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, sudah dapat kelihatan akan dapat mencapai target seperti target sebelumnya.

Kemudian, ketepatan waktu juga dapat dilihat dari segi pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintahan terhadap masyarakat. Menurut Rivai (2009:306), bahwa ketepatan waktu dalam pelayanan secara garis besar merupakan tata cara pelayanan yang terintegrasi dan merupakan salah satu ukuran

pokok dalam pengukuran kinerja, jadi menurut teori ini pengukuran kinerja dapat melalui ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tolak ukur dari kinerja itu sendiri.

Bidang-bidang pelayanan yang ada di Dinas Lingkungan hidup Kota Bontang dalam melakukan pekerjaannya sudah sesuai waktu yang sudah ditentukan, akan tetapi masih diungkapkan bahwa dalam realisasinya masih ditemukan pelayanan yang tidak sesuai waktu, hal ini merupakan wajar karena dalam setiap pelaksanaannya banyak pertimbangan yang dapat menghambat terwujudnya pelayanan kepada masyarakat khususnya pada ketepatan waktu.

Namun, berbeda halnya dengan tanggapan masyarakat terkait ketepatan waktu baik dari segi kegiatan/program maupun pelayanan. berikut ini keterangan penulis dari wawancara kepada masyarakat mengenai ketepatan waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa masyarakat dapat diketahui bahwa walaupun dilihat dari laporan kinerja per tahunnya, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang telah mencapai target capaian kinerja yang telah mereka rencanakan. Namun, ternyata masih ada kegiatan/program kerja yang belum dapat terlaksana secara nyata, hal ini juga dapat mempengaruhi penilaian kinerja dari segi ketepatan waktu, karena menurut Bernadin dan Russel (Kaswan 2012:187), kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah salah satunya ketepatan waktu, karena ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh baik sebuah aktivitas maupun pelayanan terhadap masyarakat diselesaikan.

Kinerja dilihat dari ketepatan waktu di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang belum dapat dikatakan sempurna karena masih ada kegiatan/program kerja yang dilaksanakan belum kelihatan terealisasinya, hal ini yang harus diperhatikan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang itu sendiri untuk serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya, karena pegawai/individu memiliki kemampuan dan bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan.

Kehadiran dan Absen

Berdasarkan keterangan hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa, walaupun dengan sistem absensi yang mengharuskan aparatur untuk disiplin, serta pemberian sanksi yang langsung memotong gaji. Namun nyatanya kedisiplinan aparatur di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, belum dapat dikatakan baik karena masih saja ada oknum aparatur yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, seharusnya para apaaratur mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik berartoi akan tercapai juga keuntungan yang berguna baik dari aparatur itu sendiri maupun untuk instansi yang mereka tempati

Kinerja aparatur sipil negara yang dapat dilihat dari segi kehadiran atau absensi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang masih kurang, ini dikarenakan masih ada beberapa aparatur yang belum paham/mengerti sistem absensi, maupun disengaja oleh oknum tersebut, sehingga berpengaruh pada kedisiplinan aparatur

untuk bekerja secara optimal karena menurut Mathis dan Jackson (2011:378) yang mengatakakan bahwa jika kehadiran pegawai dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para aparatur dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam instansi, sehingga dapat meningkatkan kinerja apratur dengan cara mengekan serta mencegah keterlambatan dan kemalasan aparatur.

Kemampuan Bekerjasama

Kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih dalam pencapaian suatu tujuan. Kerjasama begitu penting, karena pada hakekatnya bahwa sesorabg manusia tidak dapat hidup sendirian, manusia membutuhkan bantuan dari orang lain atau dengan kata lain manusia sebagai makhluk sosial. Kerjasama juga terjaln karena adanya tujuan yang sama dari tiap anggotanya sehingga memiliki hasrt atau usaha untuk dilakukan secara bersama-sama.

Kerjasama merupakan salah satu unsur untuk menilai kinerja aparatur sipil negara, menurut PP No. 46 tahun 2011, tentang Sasaran Kerja Pegawai, Kerjasama merupakan kemauan dan kemauan seseorang pegawai untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Jadi dengan adanya sebuah perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian yang dapat tercapainya suatu peningkatan kinerja dalam organisasi diperlukan kemampuan kerjasama antar aparatur yang berbeda agar dapat menjadikan suatu kekuatan dalam suatu instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

Berikutnya, keterangan penulis dari wawancara kepada beberapa warga atau masyarakat yang pernah berurusan dengan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang. Salah satunya menurut ibu Andriana Ratnaningrum yang mengatakakan bahwa :

“Saya melihat kemampuan kerjasama pegawai di LH ini sudah cukup baik ini terlihat dari komunikasi, diskusi dan koordinasi tentunya mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka, saya rasa memang perlu bekerjasama dalam bekerja agar dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menumpuk terlebih lagi tugas di DLH itu bukan hanya permasalahan lingkungan hidup, namun permasalahan sampah juga mereka tangani” (**wawancara, 02 Oktober 2018**)

Selanjutnya menurut bapak Candra Saputra selaku warga kelurahan Api-Api yang mengatakakan bahwa :

“Kerjasama orang-orang LH itu ketika pelaksanaan kerjanya, itu terlihat saya rasa kemampuan mereka dalam bekerjasama itu sudah baik, kelihatan secara kekeluargaan mereka membangun hubungan interaksi, baik sesama pegawai maupun kepada kami, ini terbukti bahwa kerjasama juga

merupakan cara bagi orang LH dalam menyelesaikan tugas mereka”
(wawancara, 02 Oktober 2018)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat wujud kerjasama antar aparaturnya dalam bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, diantaranya berupa koordinasi maupun bersama melaksanakan kegiatan/program kerja, kerjasama sama dilakukan juga antar bidang maupun antara atasan dan bawahan demi pelaksanaan kegiatan/program kerja, selanjutnya Dinas Lingkungan Hidup juga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang produktif dengan membangun komunikasi, saling menghargai dan membantu beban-beban kerja yang belum dapat diselesaikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.

Dari uraian diatas dapat dianalisis bahwa kinerja aparaturnya sipil negara dilihat dari kemampuan kerjasama dapat dikatakan telah mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Samani (2012:118), kerjasama merupakan sifat suka kerjasama dan gotong royong seorang individu untuk bekerja bersamaan dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. ini berarti juga kerjasama merupakan kemampuan individu/aparaturnya untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain maupun berkelompok demi terselesainya pekerjaan sesuai dengan tujuan bersama-sama.

Faktor pendukung dan penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang

Faktor Pendukung

Partisipasi masyarakat merupakan keikutsertaan individu atau kelompok dalam suatu kegiatan/program kerja, dalam kaitannya dengan kinerja, dengan semakin aktifnya masyarakat untuk ikut serta dalam suatu kegiatan maka kegiatan/program kerja itu dapat diselesaikan demi tercapainya tujuan organisasi. Partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan/program kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karena dengan partisipasi masyarakat yang aktif dalam pelestarian lingkungan hidup dapat membuat aparaturnya untuk selalu bergerak serta memotivasi aparaturnya untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor Penghambat

Sarana Prasarana

Peranaan sarana dan prasarana sangat penting dan salah satu yang berpengaruh terhadap kegiatan bekerja, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang menunjang, dapat membuat kerja aparaturnya sipil negara menjadi optimal dan dapat tercapai tujuan organisasi. Kurangnya sarana penunjang seperti laboratorium lingkungan dan beberapa sarana kelengkapan yang belum berfungsi secara optimal, sehingga dapat menghambat kerja aparaturnya untuk bekerja secara maksimal dan tentunya menghambat kinerja.

Regulasi

Proses untuk membuat produk perundang-undangan daerah membutuhkan proses waktu yang tidak sebentar. Sumber daya manusia juga memegang peranan penting, apalagi produk perundangan yang akan dihasilkan bersifat teknis operasional, secara tidak langsung peraturan/regulasi dapat menghambat kinerja aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, namun regulasi juga dapat membantu juga dalam melaksanakan kegiatan untuk lebih berhati-hati dalam membuat kegiatan/program kerja, maupun pelaksanaannya, sehingga mencegah kesalahan-kesalahan yang justru menghambat kinerja.

Pendanaan

Tanpa ditunjang oleh pendanaan yang serta tidak tepatnya suatu perencanaan dengan biaya *rill cost* dilapangan dan faktor ketidak-pastian lainnya. maka tentunya kewajiban ini tidak dapat terlaksana dengan baik, keterbatasan biaya yang dianggarkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam arti biaya yang sudah dianggarkan tidak mencukupi dalam penyelesaian kegiatan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara keseluruhan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang sudah dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja mereka yang terakhir sudah mencapai target semua, dan beberapa tanggapan dalam indikator-indikator tertentu menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik. Namun perlu adanya perbaikan serta evaluasi yang memungkinkan agar tercapainya peningkatan kinerja dan tujuan meningkatkan kualitas lingkungan hidup di kota bontang, oleh karena itu penjelasan lebih lanjut akan dijelaskan di indikator dibawah ini :
 - a. Secara Kuantitas kerja yang dilihat dari seberapa banyak program/kegiatan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, sudah cukup tepat dalam menentukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka karena berdasarkan oleh tujuan dan sasaran jangka menengah Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang itu sendiri.
 - b. Secara Kualitas yang diukur dari kualitas kerja aparatur Sipil Negara dapat dikatakan baik ini terlihat dari indikator yang menentukan penilaian kinerja dari kualitas kerja berdasarkan tanggapan pegawai dan masyarakat yang sama-sama mendukung tentang kualitas kerja aparatur sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang.
 - c. Ketepatan waktu di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang belum dapat dikatakan sempurna karena masih ada kegiatan/program kerja yang dilaksanakan belum kelihatan terealisasinya, hal ini yang harus diperhatikan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang itu sendiri untuk serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk

- menyelesaikannya tepat pada waktunya, karena pegawai/individu memiliki kemampuan dan bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan.
- d. Kehadiran atau absensi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang masih kurang, ini dikarenakan masih ada beberapa aparatur yang belum paham/mengerti sistem absensi, maupun disengaja oleh oknum tersebut, sehingga berpengaruh pada kedisiplinan aparatur untuk bekerja secara optimal.
 - e. Kemampuan kerjasama dapat dikatakan telah mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya ini berarti juga kerjasama merupakan kemampuan individu/aparatur untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain maupun berkelompok demi terselesainya pekerjaan sesuai dengan tujuan bersama-sama.
2. Faktor pendukung dan penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang yaitu :
- a. Faktor Pendukung
 - Partisipasi masyarakat merupakan keikutsertaan individu atau kelompok dalam suatu kegiatan/program kerja, dalam kaitannya dengan kinerja, dengan semakin aktifnya masyarakat untuk ikut serta dalam suatu kegiatan maka kegiatan/program kerja itu dapat diselesaikan demi tercapainya tujuan organisasi Partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan/program kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karena dengan partisipasi masyarakat yang aktif dalam pelestarian lingkungan hidup dapat membuat aparatur untuk selalu bergerak serta memotivasi aparatur untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Faktor Penghambat
 - Sarana Prasarana
Peranaan sarana dan prasarana sangat penting dan salah satu yang berpengaruh terhadap kegiatan bekerja, karena dengan adanya sarana dan prasana yang menunjang, dapat membuat kerja aparatur sipil negara menjadi optimal dan dapat tercapai tujuan organisasi Kurangnya sarana penunjang seperti laboratorium lingkungan dan beberapa sarana kelengkapan yang belum berfungsi secara optimal, sehingga dapat menghambat kerja aparatur untuk bekerja secara maksimal dan tentunya menghambat kinerja.
 - Regulasi
Proses untuk membuat produk perundang-undangan daerah membutuhkan proses waktu yang tidak sebentar. Sumber daya manusia juga memegang peranan penting, apalagi produk perundangan yang akan dihasilkan bersifat teknis operasional, secara tidak langsung peraturan/regulasi dapat menghambat kinerja aparatur

sipil negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bontang, namun regulasi juga dapat membantu juga dalam melaksanakan kegiatan untuk lebih berhati-hati dalam membuat kegiatan/program kerja, maupun pelaksanaannya, sehingga mencegah kesalahan-kesalahan yang justru menghambat kinerja.

- **Pendanaan**

Tanpa ditunjang oleh pendanaan yang serta tidak tepatnya suatu perencanaan dengan biaya *rill cost* dilapangan dan faktor ketidakpastian lainnya. maka tentunya kewajiban ini tidak dapat terlaksana dengan baik, keterbatasan biaya yang dianggarkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam arti biaya yang sudah dianggarkan tidak mencukupi dalam penyelesaian kegiatan.

Saran

1. Untuk lebih dipertimbangkan lagi terkait pengadaan sarana prasana penunjang dalam membantu pelaksanaan kerja dilapangan seperti pengadaan laboratorium mini, agar pengadaan sarana prasana tersebut dapat digunakan secara optimal dalam membantu pelaksanaan kinerja kedepannya.
2. Perlu lebih memahami lagi terkait regulasi/peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan, agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat mengambil langkah yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai standar operasional prosedur dan dengan melihat regulasi maupun undang-undang yang berlaku.
3. Diharapkan untuk merencanakan maupun memperhitungkan pendanaan secara tepat dengan mempertimbangkan biaya *rill cost* dan faktor ketidakpastian lainnya terhadap kegiatan/program kerja yang akan dilaksanakan, agar pendanaan yang dianggarkan sesuai dan tercukupi dengan penyelesaian kegiatan/program.
4. Untuk meningkatkan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agar dalam bekerja dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat secara optimal, karena perlunya peningkatan kompetensi aparatur karena melihat sifatnya yang dinamis dan selalu ada hal-hal yang baru, serta menghindari kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat secara optimal.

Daftar Pustaka

- Bastian, Indra, 2001, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 2004, *Manajemen Supervisi*. Rajawali Press. Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 1982. *Organisasi dan Kepegawaian*. Alfabeta. Bandung

- Hasibuan, Melayu. S. P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Indrawan, W. S. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Lintas Media. Jombang.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YPKN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto. 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Dokumen-Dokumen:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.