

KINERJA APARATUR PADA SUB BAGIAN UMUM DI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Agus Ahmad¹

¹Mahasiswa Magister Administrasi Publik FISIP Unmul
Alamat Korespondensi : jurnal.adm.reform.mianunmul@gmail.com

Abstract

This study describes the performance of the apparatus in Sub Division General in the Department of Agriculture in East Kalimantan Province. Data were collected by library research, observation, interviews and questionnaires. The results of the study will be analyzed from the results of the questionnaire and the analysis begins by describing the general picture agencies, the profile of respondents was then followed by a description of each variable analysis Apparatus Performance Department of Agriculture in East Kalimantan Province. The findings in this study is seen that the performance of employees at the Department of Agriculture in East Kalimantan Province in general the result of work that has been achieved in the quality and quantity of work achieved by one's employees in carrying out their duties are in accordance with the responsibilities given as expected by an Organization.

Keywords : *Performance, Apparatus*

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan kinerja aparatur pada Sub Bagian Umum di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur. Tesis meneliti bahwa kinerja aparatur di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur masih beragam, dan atau secara akumulatif kurang optimal. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, wawancara dan kuisisioner. Hasil penelitian akan dianalisis dari hasil penyebaran kuesioner dan analisis diawali dengan memaparkan gambaran umum instansi, profil responden kemudian dilanjutkan dengan analisis deskripsi dari setiap variabel Kinerja Aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur. Temuan dalam penelitian ini adalah dilihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur secara umum hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kata Kunci: *Kinerja, Aparatur*

Pendahuluan

Sistem birokrasi pemerintahan menciptakan keteraturan dan kerapian organisasi, efisiesensi sistem birokrasi terlihat pada konsep penyelenggaraannya yang lebih sentralisasi, organisasi formal dengan sistem komando dan aturan yang terpola dengan baik. Tanpa adanya manajemen yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan akan menimbulkan berbagai penyimpangan yang akan berakibat pada gagalnya birokrasi, dimana akan terjadi penurunan produktivitas kerja sehingga berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kekuatan nyata dalam penyelenggaraan pemerintahan juga tercermin dari kualitas aparatur atau pegawai pelaksanaannya, Dengan mengutamakan unsur profesionalisme, akuntabilitas dan integritas di dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas pemerintahan yang bertujuan memberikan bentuk pelayanan dan kepentingan yang optimal bagi masyarakat. Aparatur pemerintahan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan pemerintahan, karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh organisasi telah canggih. Seorang pegawai dalam suatu pemerintahan tidak dapat diatur dan kuasai secara sepenuhnya seperti layaknya mengatur sebuah mesin. Oleh sebab itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang berfungsi mengatur tenaga kerja pegawai sedemikian rupa untuk mewujudkan tujuan yang optimal.

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi penting, karena masyarakat mulai kritis dalam melakukan kontrol dan mengevaluasi terhadap nilai manfaat yang dilakukan lembaga pemerintah, terutama pelayanan pada publik. Kondisi demikian tidak mengherankan jika kinerja aparatur terus diperbincangkan di kalangan publik maupun akademisi, karena kinerja yang dibangun selama ini hanya mengandalkan pencitraan dari pada realitas yang dicapai.

Perkembangan masyarakat yang dinamis, kritis dan inovatif disertai dengan peningkatan taraf hidup dan tingkat pendidikan yang terus berkembang, maka pemerintah harus berani melakukan koreksi dan umpan balik terhadap hasil yang dicapai, terutama mengenai kinerja dalam hubungannya dengan kepentingan publik. Berbicara masalah kinerja aparatur terlebih setelah era reformasi dan berlakukannya kebijakan otonomi daerah yang diatur Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dimana pelaksanaan Otonomi Daerah, menekankan pada prinsi-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi daerah (Undang-Undang ini kemudian direvisi lagi menjadi Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 23 Tahun 2014). Untuk dapat mengembang amanat Otonomi Daerah Nomor 23 Tahun 2014 tersebut pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintahan yang profesional dan mampu berkarya serta mampu menciptakan daya saing yang sehat. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat harus memiliki kemampuan mengelolah sumber daya yang tersedia didaerahnya masing-masing. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Esensi kinerja aparatur yang baik merupakan suatu harapan bagi setiap orang dan sekaligus untuk menjaga citra aparatur yang bersih dan

berwibawa. Dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja aparatur menuju tata pemerintahan yang baik, untuk mendukung kinerja, maka setiap aparatur hendaknya memiliki integritas dan komitmen yang kuat antara lain : (1) akuntabilitas (tanggung gugat) yaitu kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau jawaban dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau pimpinan suatu unit organisasi atau lembaga kepada publik yang memiliki hak atau yang berwenang meminta pertanggung jawaban, (2) transparansi yaitu dapat diketahui oleh banyak pihak yang berkepentingan mengenai perumusan kebijakan (politik) dan pemerintah, organisasi, badan usaha, (3) keterbukaan (*openness*) yaitu pemberian informasi secara terbuka kepada siapa yang membutuhkan atau diinformasikan sebelum adanya orang yang memintanya, (4) berdasarkan hukum (*rule of law*) adalah keputusan, kebijakan pemerintah, organisasi, badan usaha yang mengangkat masyarakat, pihak ketiga dilakukan berdasarkan hukum (peraturan perundangan yang sah) dan (5) perlakuan yang adil atau perlakuan kesetaraan yaitu pemerintah kepada masyarakat dalam pelayanan publik, kepada pelanggan.

Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur, sebagai satuan kerja perangkat daerah, diharapkan setiap aparatur mempunyai integritas dan komitmen sebagaimana yang disebutkan diatas, Apalagi dalam menghadapi beban kerja dan tuntutan pengguna jasa bidang pertanian dan tanaman pangan yang terus meningkat, tentunya diperlukan aparatur yang memenuhi kualifikasi yang dikemukakan diatas, dengan demikian mampu menunjukkan kinerja yang baik. Peningkatan peningkatan kinerja bukan sekedar untuk mencapai kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai, tetapi juga ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kerangka Konsep dan Teori

Manajemen Kinerja

Istilah Manajemen Kinerja adalah terjemahan dari *Performance Management*. Menurut Ruky (2004), ditinjau dari bunyi kalimatnya, Manajemen Kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Karena program ini mencantumkan kata manajemen, maka seluruh kegiatan yang dilakukan dalam "*proses manajemen*" harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.

Bacal (2001) mendefinisikan Manajemen Kinerja sebagai proses komunikasi berkesinambungan yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Terciptanya komunikasi dua arah ini menjadi cara untuk bekerjasama meningkatkan kinerja dan sekaligus mencegah munculnya kinerja buruk.

Baik Ruky maupun Bacal berpendapat, bahwa bagian yang paling penting dalam Manajemen Kinerja adalah perencanaan. Oleh karena itu, hal pertama yang harus dilakukan dalam Manajemen Kinerja ini adalah menetapkan tujuan atau sasaran. Atasan dan masing-masing bawahan harus mengidentifikasi tujuan atau sasaran yang hendak mereka capai, yaitu kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai. Dan karena yang menjadi objek adalah kinerja manusia, maka bentuk yang paling umum tentunya adalah kinerja dalam bentuk “produktivitas” SDM.

Kinerja

Dalam hal kinerja pegawai dapat diketahui kinerja pegawai dalam ruang lingkup secara makro, tujuan, cita-cita dan harapan suatu bangsa diusahakan pencapaiannya dan perwujudannya melalui organisasi yang disebut negara. Bahwa sekelompok orang yang memiliki kesamaan kepentingan juga diusahakan pencapaiannya melalui organisasi. Sedangkan pada tingkat individual, berbagai tujuan keinginan, cita-cita, harapan dan kebutuhannya hanya bisa tersalurkan, terpenuhi dan terpuaskan dengan menggunakan berbagai jalur organisasional. Maksudnya adalah karena jumlah dan jenis tujuan, keinginan, cita-cita, harapan dan kebutuhan tersebut tidak ada lagi seorangpun yang dapat memuaskannya tanpa menggunakan jalur organisasional. Dikatakan demikian maksudnya adalah karena adanya hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak lagi mungkin dapat mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebagainya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang. Salah satu implikasi hubungan ketergantungan tersebut ialah bahwa baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, apakah manusia meraih kemajuan yang lebih besar atau tidak sangat tergantung pada kemampuan manusia untuk menciptakan organisasi dengan lebih baik dan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efisien, efektif, dan produktif.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Muhammad Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning organisasi.

Lebih lanjut menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2007:176) kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan kepada masyarakat, pemenuhan kebutuhan akan jasa penyaluran Pegawai Negeri Sipil (PNS), peningkatan kualitas produk dari

kinerja pegawai, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya sebuah kinerja organisasi. Menurut Chaizi Nasucha dalam Harbani Pasolong (2007:177) kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus dalam mencapai kebutuhannya secara efektif.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Lokasi penelitian adalah di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur. Data primer berasal dari kuisioner dan wawancara, data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan yang dipandu melalui daftar pertanyaan yang disediakan oleh peneliti/penulis. Data yang diperoleh secara tertulis melalui laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, jurnal, dokumen-dokumen, dan arsip-arsip lain yang relevan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini dapat berupa benda atau orang yang dapat diamati dan memberikan data maupun informasi yang sesuai dengan fokus penelitian yang ditetapkan. Pemilihan dan pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive sampling*. Penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan analisis data model interaktif (Milles, Huberman dan Saldana, 2014)

Hasil dan Pembahasan

Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu indikator untuk melihat kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan publik. Dalam kaitannya dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan ini dapat dilihat dari aspek waktu menyelesaikan pekerjaan artinya apakah seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan standar yang ada atau sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. kemampuan kerja yang dimiliki oleh aparatur pada sub bagian umum pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur dapat disimpulkan sudah cukup maksimal karena cukupnya pendidikan, latihan serta pengalaman mereka dalam bekerja sebab dituntut sesuai dengan perincian kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Kualitas Pekerjaan

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dan dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaan ini akan dilihat dari kerapian kerja, ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan tugasnya secara rapi, teliti agar kesalahan-kesalahan

yang dilakukan dalam mengerjakan tugas tersebut dapat sekecil mungkin dan dapat menghasilkan suatu kualitas pekerjaan yang baik.

Dalam hal kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai di Sub Bagian Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur yang didukung dengan tingkat kemampuan dan pendidikan yang berbeda, ternyata telah menghasilkan kualitas pekerjaan yang berbeda. Berdasarkan hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa hasil pekerjaan pegawai secara individu hasilnya bervariasi namun kualitas pekerjaan belum seluruhnya menghasilkan kualitas sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari kerapian kerja, ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kedisiplinan Pegawai

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas dan fungsinya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku dengan lapang dada dan dengan senang hati. Disiplin pada dasarnya selalu dihubungkan dan dikaitkan dengan peraturan yang ada, baik yang sifatnya tertulis maupun tidak tertulis dan harus ditaati oleh setiap pegawai.

Disiplin dapat dilihat dari dua sisi, yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin yang menyangkut terhadap perbuatan dan tingkah laku. Disiplin terhadap waktu lebih menekankan pada waktu, seperti jam kerja, jam istirahat, batas waktu permulaan dan penyelesaian pekerjaan, serta berbagai jenis waktu dalam perjanjian maupun pertemuan. Sedangkan disiplin terhadap perbuatan mengharuskan orang untuk mengikuti langkah tertentu sehingga dapat menghasilkan sesuatu dengan standar kualifikasi seperti yang diinginkan organisasi.

Keterampilan Pegawai

Pengembangan keterampilan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat member kontribusi optimal bagi instansi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kerjanya. Pendidikan dan pelatihan dapat melalui *off the job* dan *on the job training*. *Off the job training* yaitu pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan, pendekatan *on the job training* adalah pendekatan pelatihan yang diberikan dengan menyesuaikan metode kerja, melakukan adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh aparatur pada sub bagian umum pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur dapat disimpulkan sudah cukup maksimal karena cukupnya pendidikan, latihan serta pengalaman mereka dalam bekerja sebab dituntut sesuai dengan perincian kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Kualitas pekerjaan maka dapat dilihat dari kerapian kerja pegawai ketelitian atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai, pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur, kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai belum seluruhnya menghasilkan kualitas sesuai yang diharapkan dan Hal tersebut tercermin dari kerapian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, ketelitian dan tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya belum seluruhnya menghasilkan kualitas sesuai yang diharapkan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil bukanlah tugas yang mudah diwujudkan walaupun telah tersedia perangkat aturan yang sistematis dan jelas. Namun perlu disadari bahwa meskipun peraturan yang telah lengkap dan baik tidak akan berjalan dengan optimal jika Pegawai Negeri Sipil sebagai pelakunya tidak bersikap baik.

Keterampilan pegawai dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, maka salah satu cara yang perlu dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada para pegawai baik pegawai lama maupun pegawai baru untuk mengikuti diklat

Motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dengan kata lain, motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, serta tujuan.

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Pemerintah Daerah untuk lebih memperhatikan serta meningkatkan kinerja dari aparatur yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil disemua instansi pemerintah sehingga bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Diharapkan agar semua unsur yang ada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Propinsi Kalimantan Timur menerapkan manajemen kinerja yang maksimal agar permasalahan yang menyangkut kinerja dapat di minimalisir.
3. Diharapkan kepada Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur agar bisa memaksimalkan sumber daya manusia yang ada sehingga visi dan misi yang sudah di tetapkan sebelumnya bisa terwujud atau tercapai.

4. Diharapkan kepada Kasi/Kasubag yang ada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur agar berperan aktif dalam memonitoring bawahannya sehingga pegawai benar-benar dapat bekerja guna pengabdian kepada masyarakat.
5. Kepada aparatur pegawai Negeri Sipil agar bisa meningkatkan kinerja sehingga bisa mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia khususnya Provinsi Kalimantan Timur.

Daftar Pustaka

- Achmad, S. Ruky, 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Anonim. 2014. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- Miles, Matthew B, Huberman, Michael dan Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Wibowo. 2001. *Pengantar Kebijakan Publik, Teori dan Aplikasi*. Edisi-3. Bina Aksara: Bandung.