

## Upaya Peningkatan Prestasi Kerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat

**Anastasius Jimi**

Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara  
Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

**Abstract:** *The purpose of this study is to describe and analyze efforts to improve work performance in Regional Working Units West Kutai District Forestry Office. The results showed that the performance improvement efforts undertaken Forest Service West Kutai through education and training, incentives, enforcement of labor discipline, provision of working facilities, and the award are very appropriate means to encourage employees to perform better. It is known from the results of interviews with key informants and supported by observations from the object of research which indicates that the accumulative efforts made by 5 (five) parameters provide a meaningful contribution to improving work performance. Despite efforts to improve work performance, they are still confronted by several issues (inhibiting factors), it can be concluded that the performance can be improved by 5 (five) parameters has been carried by West Kutai District Forestry Office.*

**Keywords:** *“work performance, district forestry, West Kutai”*

**Abstrak:** *Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya-upaya peningkatan prestasi kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan prestasi kerja yang dilakukan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, penegakan disiplin kerja, penyediaan fasilitas kerja, dan pemberian penghargaan merupakan tindakan yang sangat tepat untuk memacu para pegawai untuk lebih berprestasi. Meskipun upaya peningkatan prestasi kerja secara aplikatif masih dihadapkan oleh beberapa persoalan (faktor penghambat), dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui 5 (lima) parameter yang telah dilakukan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.*

**Kata Kunci :** *“Prestasi kerja, Dinas Kehutanan, Kutai Barat”*

### Pendahuluan

Pembangunan merupakan suatu rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan secara sistematis, terencana dan dilakukan oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintahan secara sadar menuju modernisasi. Dalam konteks pembangunan, keberhasilan pembangunan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya aparatur yang profesional dan mampu berprestasi. Menempatkan faktor manusia (aparatur) sebagai determinan penting dalam proses pembangunan mengingat posisinya dalam pelaksanaan pembangunan, bukan sebagai objek yang hanya digerakkan seperti halnya faktor produksi lainnya, tetapi mampu menggerakkan semua potensi/sumber daya yang dimiliki. Fenomena yang terjadi, masih banyak aparatur yang belum memenuhi kualifikasi sebagaimana yang disebutkan di atas, maka perlu dilakukan upaya untuk mendorong aparatur agar menjadi profesional dan berprestasi dalam bekerja. Pentingnya peningkatan prestasi kerja, bukan hanya untuk kepentingan individu, tetapi juga untuk menentukan efektivitas organisasi dalam mewujudkan visi dan misi. Visi dan misi

akan tercapai manakala setiap aparatur menunjukkan prestasi yang tinggi. Oleh sebab itu cukup beralasan peningkatan prestasi kerja harus ditingkatkan karena urgensinya sangat besar untuk kelangsungan hidup organisasi. Agar suatu organisasi tetap eksis dan berkesinambungan, sudah selayaknya setiap aparatur harus memiliki kapasitas dan kompetensi sehingga mampu menunjukkan prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat sebagai instansi pemerintah, tidak terlepas dari permasalahan sebagaimana yang dikemukakan di atas. Peningkatan prestasi kerja menjadi suatu keharusan agar Dinas Kehutanan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien. Sumber daya aparatur/pegawai menjadi determinan penting dalam upaya Dinas Kehutanan untuk meningkatkan prestasi kerja. Karena itu, perlu untuk mengkaji lebih mendalam melalui suatu penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat serta mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada lembaga tersebut.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Penelitian Terdahulu Yang Relevan***

Penelitian oleh Erni Saraswati (2001) berjudul *Hubungan Antara Analisis Jabatan Dengan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Kartanegara*. Hasil pengujian menunjukkan, bahwa ada hubungan positif antara analisis jabatan dengan prestasi kerja pegawai. Hasil uji statistik bahwa  $r_s$  hitung sebesar 0,563 atau lebih besar dari nilai tabel yaitu sebesar 0,317 untuk  $n = 28$ , dan  $\alpha = 0,05$ . Demikian pula dari uji  $t$  menunjukkan nilai sebesar 3,284 atau lebih besar daripada nilai tabel 1,706 untuk  $n - 2$ , dan  $\alpha = 0,05$ . Penelitian yang dilakukan Ariana (2007), berjudul *Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara* menunjukkan pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang dilakukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara walaupun belum dapat memperbaiki kompetensi profesional aparatur secara keseluruhan, tetapi upaya yang dilakukan melalui jalur pendidikan formal dan berbagai pelatihan, baik di bidang teknis maupun teknis fungsional ternyata dapat menambah dan memperbaiki kapasitas dan kompetensi aparatur. Maria Gorethi (2008) dalam penelitian dengan judul *Motivasi Kerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Di Sekolah Menengah Umum Negeri 1 Sendawar Kabupaten Kutai Barat* memperoleh hasil bahwa faktor pemacu yang mendorong motivasi guru untuk berprestasi ternyata adanya pemberian insentif yang cukup besar, adanya kemauan kerja yang kuat, adanya pengakuan/penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Risdimasya, (2008) berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*, hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui uji secara parsial yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, variable efektivitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja pegawai dilihat dari faktor kemauan

dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan berhubungan positif dengan efektivitas kerja pegawai.

### **Pendekatan Teori dan Konsep Konsep Prestasi Kerja**

David McClelland mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain (Thoha, 1986: 229). McClelland dalam teori motivasinya disebut dengan *threes needs theory* yang meliputi: Kebutuhan Untuk Berprestasi (*Needs for Achievement*), Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Needs for Power*), dan Kebutuhan Untuk Berafiliasi (*Needs for Affiliation*). Berdasarkan teori tersebut penelitian ini mengamati hanya satu aspek, yaitu kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*), karena prestasi pegawai mempunyai hubungan langsung dengan keefektifan kerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Steers (dalam Jamin, 1997: 147) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu pada dasarnya merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan seorang pekerja; Tingkat motivasi pekerja. Berbicara hal kemampuan, maka erat kaitannya dengan masalah kualitas sumber daya manusia atau lebih tepatnya kualitas pegawai. Kualitas pegawai dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan pekerjaan (Ranupandoyo dan Husman, 1998: 126).

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam penilaian prestasi kerja yang rasional dan obyektif setidaknya terdapat dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Kepentingan bagi para pegawai adalah sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek yang lain. Dalam praktik penilaian agar supaya dapat berjalan dengan baik maka harus terjalin interaksi yang positif antara bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu bahwa ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sistem yang bukan saja harus efektif, melainkan juga harus diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

### **Definisi Konseptual**

Berdasarkan pendekatan teori yang digunakan maka secara konseptual yang dimaksud Upaya Peningkatan Prestasi Kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan hasil kerja yang didukung dengan beberapa faktor pemacu antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, memberikan insentif, menegakkan disiplin kerja, memberikan fasilitas kerja, dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

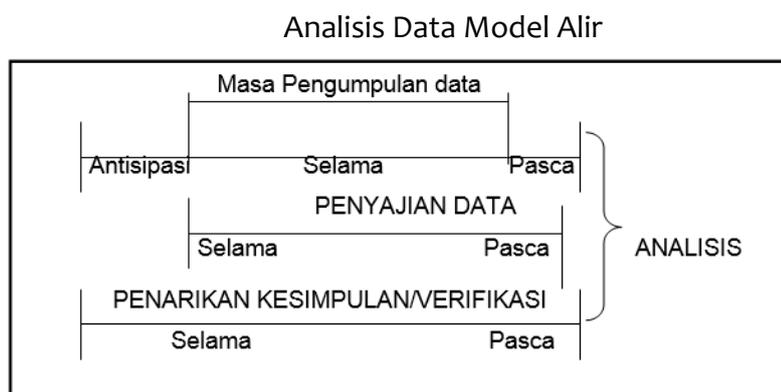
## Metode Penelitian

### Jenis, Metode, dan Fokus Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk penelitian deskriptif dan dianalisis dengan metode kualitatif. Penelitian deskriptif dimaksud untuk menggambarkan suatu peristiwa yang terjadi di objek penelitian terutama yang berkenaan dengan upaya peningkatan prestasi kerja. Mengacu pada konsep yang dibangun maka fokus penelitian yang ditetapkan adalah : 1) Upaya Peningkatan Prestasi Kerja, dengan sub fokus penelitian Pendidikan dan Pelatihan (Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Manajerial); Memberikan insentif; Menegakkan disiplin kerja; Memberikan fasilitas kerja; dan Memberikan penghargaan. 2) Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan prestasi kerja di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.

### Lokasi Penelitian, Pengumpulan dan Analisis Data

Lokasi penelitian adalah Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, dimana untuk pengumpulan data pada lokasi penelitian tersebut menggunakan teknik: 1) Wawancara mendalam (*Indepth-interview*); 2) Pengamatan (*Obsevation*), 3) Dokumentasi. Selanjutnya analisis data menggunakan model alir sebagaimana yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2004: 22) seperti yang ditampilkan gambar berikut ini:



Sumber: Miles dan Huberman (2007 : 22)

Model analisis yang ditampilkan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Pengumpulan data, direduksi, dan selanjutnya disajikan secara naratif. Reduksi data dan penyajian data adalah dua komponen analisis yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Selanjutnya adalah menarik kesimpulan/verifikasi. Pengumpulan data dengan model ini, peneliti selalu membuat reduksi data dan sajian data sampai penyusunan kesimpulan. Artinya berdasarkan data yang ada pada *field note* peneliti akan menyusun pemahaman arti dari segala peristiwa melalui reduksi data yang kemudian diikuti dengan penyusunan data dalam bentuk cerita secara sistimatis.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Upaya Peningkatan Prestasi Kerja

Upaya Peningkatan Prestasi Kerja dengan sub fokus penelitian Pendidikan dan Pelatihan (Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Manajerial); Memberikan insentif; Menegakkan disiplin kerja; Memberikan fasilitas kerja; dan Memberikan penghargaan.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan pegawai penting untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian pegawai, serta membentuk kepribadian pegawai agar berperilaku baik, dalam mendukung prestasi kerja. Sehubungan hal tersebut, upaya peningkatan prestasi kerja pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat melalui pendidikan dan pelatihan bidang administrasi umum, bidang teknis, serta bidang kepemimpinan/manajerial.

#### **a) Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah pegawai telah mengikuti berbagai program pendidikan dan pelatihan sesuai bidang kerjanya. Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir ini, menghasilkan sebanyak 15 orang yang memiliki legalitas pelatihan. Dengan bertambahnya pegawai tersebut, artinya komposisi pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan hampir mendekati keserasian atau keseimbangan antara kualifikasi pegawai yang dibutuhkan dengan formasi yang tersedia. Fakta di objek penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang pernah diikuti telah membawa perubahan yang lebih baik terhadap keterampilan dan keahlian pegawai. Pelatihan yang pernah diikuti pegawai ternyata dapat menunjang kelancaran tugas rutin ke arah peningkatan prestasi kerja. Hasil observasi di objek penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan mempunyai perbedaan yang signifikan bila dibandingkan dengan pegawai lain yang belum pernah mengikuti pelatihan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bukan sekedar untuk meningkatkan keterampilan pegawai semata tetapi juga bermanfaat untuk menunjang kelancaran tugas rutin. Fakta menunjukkan bahwa setelah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan, keterampilannya bertambah dan menjadi modal kerja untuk mendukung aktivitas rutin.

#### **b) Pendidikan dan Pelatihan Teknis**

Seiring dengan upaya peningkatan prestasi kerja melalui pendidikan dan pelatihan teknis, Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat telah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan teknis. Dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir mampu menghasilkan sebanyak 62 orang untuk mengikuti 21 jenis pelatihan dan hasilnya sangat memuaskan. Hasil pelatihan tidak hanya membawa perubahan terhadap bertambahnya aparatur yang cakap dan terampil, tetapi juga perubahan terhadap sikap dan perilaku aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Namun upaya peningkatan prestasi kerja melalui pendidikan dan pelatihan teknis kurang optimal karena terkendala pada sumber dana dan responsibilitas pegawai. Dari aspek pendanaan, berdampak pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara bertahap, dikarenakan keterbatasan anggaran. Di sisi lain, secara faktual ditemukan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berminat untuk memanfaatkan

kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis. Ada sebagian kecil pegawai yang kurang menyadari betapa pentingnya pendidikan dan pelatihan teknis dalam pekerjaan.

c) Pendidikan dan Pelatihan Bidang Manajerial

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja maka Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat telah memberikan kesempatan bagi pegawai dengan kualifikasi tertentu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bidang manajerial. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ini, terdapat 12 orang yang diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Dari jumlah tersebut diantaranya 6 orang mengikuti diklatpim IV, 4 orang mengikuti diklatpim III, dan 2 orang mengikuti diklatpim II.

**Memberikan insentif**

Menurut aturan yang berlaku bahwa insentif diberikan berdasarkan tingkat jabatan dan golongan, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara pegawai. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa dengan adanya insentif berupa tunjangan penghasilan tambahan, maka para pegawai merasa terpacu untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian insentif berupa finansial merupakan determinan penting untuk memacu para pegawai agar lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Kebijakan pimpinan lembaga yang telah memberikan insentif melalui tunjangan penghasilan tambahan merupakan langkah yang tepat dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk berprestasi.

**Menegakkan Disiplin Kerja**

Disiplin pegawai penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja, karena itu selayaknya dilaksanakan secara efektif tanpa memandang status, jabatan, pangkat seseorang. Dari hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat secara faktual menunjukkan indikasi berjalan cukup baik, meskipun terdapat pegawai yang melanggar aturan yang berlaku, tetapi secara representatif masih tergolong kecil. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa soal disiplin kerja pegawai menjadi perhatian dan komitmen pimpinan. Karena itu kasus pelanggaran disiplin kerja kian hari terus berkurang, berkat ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan yang berlaku. Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam rangka penegakan disiplin kerja di lembaga tersebut, pihak pimpinan telah melakukan gerakan yang dapat dijadikan panutan, oleh bawahan untuk bertindak lebih disiplin. Upaya peningkatan prestasi kerja melalui penegakan disiplin kerja nampaknya mendapat apresiasi dari para pegawai, ditunjukkan dengan kuatnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat dapat berjalan baik. Meskipun masih terdapat pegawai yang melanggar disiplin kerja, jumlahnya kecil. Jika dibandingkan antara jumlah pegawai dan dibagi jumlah jam kerja produktif pelanggaran disiplin kerja pegawai sangat kecil, yang artinya pemanfaatan jam kerja produktif dapat dimanfaatkan secara efektif oleh para pegawai. Ini berarti teori mendukung fakta, sebagaimana yang dikemukakan oleh McClelland, (dalam Steers, 1999: 172), bahwa penegakan disiplin kerja pegawai penting untuk mendukung peningkatan prestasi kerja.

### **Memberikan Fasilitas Kerja**

Dalam rangka memacu pegawai agar memiliki semangat kerja untuk berprestasi, sebaiknya ditopang dengan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungannya langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Fasilitas ini dapat dibagi menjadi tiga yaitu Fasilitas alat kerja, Fasilitas perlengkapan kerja, dan Fasilitas sosial.

#### **a) Memberikan Fasilitas Alat Kerja**

Fasilitas kerja yang ada pada Dinas Kehutanan Kutai Barat seperti gedung dan ruang kerja yang ada cukup menunjang aktivitas rutin. Demikian halnya terhadap penyediaan sarana lainnya seperti penerangan dan meja kerja sudah memadai. Meski demikian perlu penambahan fasilitas alat kerja, misalnya ruang kerja perlu penambahan, dikarenakan bertambahnya jumlah pegawai. Dengan fasilitas alat kerja yang memadai maka pegawai akan merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. Dari hasil wawancara dengan narasumber bagian perlengkapan, diperoleh keterangan bahwa sarana fasilitas/sarana kerja dalam kurun waktu 2 tahun terakhir belum banyak perubahan, sehingga perlu perbaikan dan penambahan sarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya dari hasil observasi dan wawancara juga diketahui bahwa fasilitas alat kerja yang tersedia di lembaga tersebut perlu peningkatan atau penambahan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan terutama menyangkut ruang kerja, sarana komputer, meja kursi dan fasilitas lain yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang kelancaran tugas. Kurang memadainya fasilitas alat kerja yang tersedia untuk menunjang pekerjaan, berdampak pada kurangnya motivasi kerja pegawai untuk berprestasi.

#### **b) Memberikan Fasilitas Perlengkapan Kerja**

Fasilitas kelengkapan kerja merupakan fasilitas yang melekat pada diri pegawai yang secara umum diberikan kepada seluruh pegawai yang bekerja pada instansi atau Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat. Hasil observasi mengenai fasilitas kelengkapan kerja khususnya mengenai pakaian kerja, nampak semua pegawai diberikan seragam kerja harian (PSH). Kemudian melalui wawancara diketahui bahwa pemberian fasilitas kelengkapan kerja pada pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat telah dipersiapkan sesuai kebutuhan pegawai sehingga secara aplikatif aktivitas pegawai tidak menghadapi kendala, dan menjadikan pegawai merasa lebih bersemangat untuk melaksanakan tugasnya. Pemberian fasilitas kelengkapan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai ternyata dapat direalisasikan dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara empirik teori menerima fakta, artinya pemberian fasilitas kelengkapan kerja dapat memacu pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Ranupadoyo, (1999: 162) mengatakan bahwa untuk memacu pegawai untuk berprestasi perlu ditunjang dengan fasilitas kelengkapan kerja yang memadai.

#### **c) Memberikan Fasilitas Sosial**

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang berfungsi sosial contohnya berupa mess, rumah jabatan, rumah dinas, dan fasilitas kendaraan dinas. Hasil wawancara menyebutkan bahwa pemberian fasilitas sosial membuat pegawai lebih

bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, karena menunjang dalam kelancaran pelaksanaan tugas dan meringankan beban pegawai, sangat menunjang kelancaran tugas kedinasan sewaktu-waktu. Fakta menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian fasilitas kerja tersebut, pegawai merasa terpacu untuk berprestasi, karena adanya fasilitas sosial mempermudah penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian cukup beralasan, peningkatan prestasi kerja pegawai dapat dipacu dengan pemberian fasilitas sosial. Hasil observasi di obyek penelitian ditemukan bahwa hanya fasilitas sosial tertentu yang difasilitasi dan tidak semua pegawai dapat memperoleh fasilitas tersebut. Fasilitas sosial diberikan terhadap pegawai yang mempunyai jabatan struktural, itupun tidak menyeluruh dan hanya terbatas pada pegawai yang mempunyai posisi penting. Hal tersebut dikarenakan jumlah fasilitas sosial yang ada masih sangat terbatas. Meskipun demikian, hal tersebut tidak mengurangi semangat kerja pegawai lainnya, dimana pegawai lebih bersemangat untuk meningkatkan prestasinya, sebab dengan berprestasi, akan dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk memperoleh penghargaan untuk dipromosikan, yang berujung pada pemberian fasilitas sosial.

### **Memberikan Penghargaan**

Penghargaan merupakan suatu pemberian atas prestasi atau jasa seseorang. Pada lingkungan organisasi publik, pegawai negeri sipil yang mendapatkan penghargaan didasarkan atas prestasi kerja yang luar biasa, kesetiaan, dedikasi, dan ethos kerja. Pada Dinas Kehutanan Kutai Barat, pegawai yang mendapatkan penghargaan sebanyak 17 pegawai, diantaranya 2 orang mendapat penghargaan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya, dan 15 orang mendapat kenaikan pangkat. Penghargaan kepada pegawai di Dinas Kehutanan bukan karena ada kedekatan dengan pimpinan atau elit penguasa tetapi didasarkan atas prestasi yang dicapai, dan memiliki etos kerja serta sikap pengabdian pada lembaga lebih baik. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pemberian penghargaan merupakan pengakuan dari lembaga atas prestasi yang dicapai, dan dilakukan secara objektif sehingga pegawai merasa terpacu dan lebih bersemangat untuk meningkatkan prestasi kerja.

### **Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Upaya Peningkatan Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat**

Faktor-faktor yang mendukung meliputi:

1. Dasar Hukum yang menjadi acuan/pedoman untuk melaksanakan upaya-upaya peningkatan kinerja yaitu Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Pemerintah, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1974, tentang Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Negeri, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 42 Tahun 2008 tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Kuatnya komitmen Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat dalam melakukan pembinaan aparatur.

3. Kondusifnya keadaan di wilayah Kabupaten Kutai Barat yang memungkinkan upaya peningkatan prestasi kerja dapat dilaksanakan sesuai kualifikasi yang diharapkan.

Faktor-faktor yang menghambat meliputi:

1. Terbatasnya alokasi anggaran pembinaan aparatur, kurangnya responsibilitas sumber daya aparatur untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian, beragamnya pemikiran aparatur dalam memahami akan pentingnya pembinaan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, belum tersedianya lembaga pelatihan yang berkualitas di Kabupaten Kutai Barat sehingga pembinaan pegawai harus dilakukan di luar daerah, masih kuatnya ketergantungan dengan lembaga pelatihan dari luar daerah sehingga diperlukan biaya yang tidak sedikit, tuntut pengembangan dan peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis pegawai.
2. Terkait dengan fasilitas kerja, upaya peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas kerja memerlukan waktu dalam pelaksanaannya, karena terbentur dengan kewenangan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, upaya peningkatan prestasi kerja pegawai yang dilakukan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat melalui Pendidikan dan Pelatihan, Memberikan insentif, Menegakkan disiplin kerja, Memberikan fasilitas kerja, dan Memberikan penghargaan merupakan tindakan yang sangat tepat untuk memacu para pegawai untuk berprestasi. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan informan dan key informan, kemudian juga didukung dengan hasil observasi, dan data sekunder di objek penelitian yang mengindikasikan bahwa meskipun upaya peningkatan prestasi kerja secara aplikatif masih dihadapkan oleh beberapa persoalan, tetapi secara akumulatif upaya yang dilakukan melalui 5 (lima) parameter memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan prestasi kerja.

Upaya peningkatan prestasi kerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat dihadapkan oleh faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1974 tentang Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai Negeri, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 42 Tahun 2008 tentang Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dan kuatnya komitmen Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat dalam melakukan pembinaan aparatur. Sedangkan faktor yang menghambat meliputi terbatasnya alokasi anggaran untuk peningkatan kompetensi pegawai, kurangnya responsibilitas sumber daya aparatur untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian, beragamnya pemikiran aparatur dalam memahami akan pentingnya peningkatan prestasi kerja, belum tersedianya lembaga pelatihan yang berkualitas di Kabupaten Kutai Barat, masih kuatnya

ketergantungan dengan lembaga pelatihan dari luar daerah, disamping itu upaya peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas kerja memerlukan waktu dalam pelaksanaannya, karena terbentur dengan kewenangan.

### **Saran-saran**

Saran-saran terkait kesimpulan di atas adalah sebagai berikut: pertama meningkatkan alokasi anggaran untuk peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai sesuai kualifikasi yang dibutuhkan melalui rencana anggaran belanja daerah yang diajukan tiap tahunnya. Selanjutnya memberikan pembinaan secara simultan pada semua pegawai di lingkungan kerja Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat sehingga tercipta pegawai memiliki dedikasi, loyalitas, ethos kerja yang baik, sehingga mampu untuk berprestasi. Ketiga menumbuhkan kesadaran dan pemahaman terhadap semua pegawai di lingkungan kerja Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat untuk meningkatkan prestasi kerja dalam rangka mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan berbagai jenis pelatihan. Hal berikutnya adalah mengusulkan pada Pemerintah Kabupaten Kutai Barat untuk dibangunnya lembaga pelatihan yang berkualitas dalam rangka efisiensi dan meningkatkan semangat pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dan terakhir mengupayakan terpenuhinya fasilitas kerja yang memadai secara kualitas dan kuantitas, melalui usulan-usulan pengadaan maupun pendekatan secara vertikal sesuai dengan kewenangan.

### **Daftar Pustaka**

- Ariana. 2007. *Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara*. Samarinda.
- Maria Gorethi. 2008. *Motivasi Kerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Di Sekolah Menengah Umum Negeri 1 Sendawar Kabupaten Kutai Barat*. Samarinda.
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman. 2004. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ranupandoyo, H. dan Husman. 1998. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Risdimasya. 2008. *Pengaruh Motivasi Dan Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*.
- Saraswati, E. 2001. *Hubungan Antara Analisis Jabatan Dengan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Kertanegara*. Samarinda.
- Steer, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Diterjemahkan Magdalena Jamin. Cetakan Kedua. Erlangga. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 1995. *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi*. Media Widya Mandala, Yogyakarta.