

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN POSO
(Studi Kasus Penerimaan Retribusi Pelayanan IMB)**

Iswan M. Masirete¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : iswan@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis kinerja pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik khususnya retribusi pelayanan IMB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum sedangkan sampel adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Bidang Cipta Karya yang berjumlah 9 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso pada Bidang Cipta Karya khususnya dalam pelayanan retribusi IMB, adalah: (1) Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sudah baik tetapi masih perlu mendapat bimbingan teknis untuk meningkatkan prestasi kerja. (2) Penempatan Pegawai Negeri Sipil belum semuanya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan. (3) Inisiatif Pegawai Negeri Sipil masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, tetapi dalam kerja sama tim sudah mulai baik karena di saat pegawai membutuhkan bantuan pegawai lainnya siap membantu. (4) Disiplin dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Kinerja, Retribusi, Pelayanan IMB

Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

I. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki, penguasaan teknologi, dan manajemen yang profesional. Melihat sangat pentingnya sumber daya manusia maka di rasa perlu setiap instansi-instansi khususnya birokrasi pemerintahan haruslah memiliki pegawai yang mempunyai sumber daya manusia yang baik agar apa yang dicita-citakan dapat tercapai dan disamping itu juga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat.

Perkembangan di bidang organisasi terakhir ini, masalah kinerja (*performance*) menjadi fokus pembicaraan dalam organisasi, baik itu swasta maupun pemerintah. Perhatian terhadap kinerja meliputi semua aspek kehidupan organisasi, sebab semua berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja pegawai, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso mempunyai jumlah pegawai yang terdiri dari : 120 orang pegawai tetap/otonom

(PNS), 6 orang CPNS, dan 71 orang pegawai honorer/sukarela yang memiliki fungsi strategis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, dalam upaya tersebut perlu dukungan pegawai yang memiliki kemampuan dan dedikasi yang tinggi. Ada tiga peran pokok yang melekat pada diri seorang Pegawai Negeri Sipil, yaitu pelaksana, pengelola dan pemimpin. Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengetahui dan memahami apa yang menjadi batasan dan wewenang masing-masing. Ini penting agar terhindar dari kesalahan prosedur. Pegawai Negeri Sipil harus menunjukkan loyalitas, dedikasi dan tanggung jawab profesi.

Tabel. 1
Status Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum
dan Penataan Ruang Kabupaten Poso

No	Status Pegawai	Pendidikan					Jumlah
		S3	S2	S1	SLTA	SMP	
1.	PNS	1	8	61	45	11	126
2.	Honorer	-	-	8	63	-	71
	Jumlah	1	8	69	108	11	197

Sumber Data: Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, 2017

Pegawai yang membidangi Izin Mendirikan Bangunan (IMB) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso berjumlah 9 orang Pegawai Negeri Sipil dan 4 orang tenaga honorer. Namun berdasarkan realita pengamatan penulis bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada kantor tersebut masih diperhadapkan oleh faktor kelemahannya atau latihan atau diklat-diklat yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi di lapangan yang ada dalam pengurusan IMB adalah belum adanya kesadaran dari masyarakat akan pentingnya Izin Mendirikan Bangunan (IMB), banyak dari masyarakat yang mengurus IMB hanya karena ada kaintannya dengan pengambilan kredit di bank. Sejalan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso akan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat yang mendapatkan pelayanan merasa puas dengan hasil kinerja yang diberikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh masalah yang dikemukakan diatas dalam suatu penelitian dengan judul “*Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso (Studi Kasus Penerimaan Retribusi Pelayanan IMB)*”.

II. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso dalam retribusi pelayanan IMB?

III. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur dan mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan publik khususnya pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

IV. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2001: 6) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Dari pengertian tersebut terkandung makna bahwa proses pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses penarikan, seleksi, pengembangan hingga proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, baik tujuan yang ingin dicapai individu maupun perusahaan tersebut.

Pendapat lain menurut Nawawi (2003: 9), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu gagasan abstrak yang umumnya digunakan sebagai suatu kriteria dalam menentukan keberhasilan organisasi. Definisi kinerja (*performance*) menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja seorang karyawan dan prestasi kerja tersebut dinilai organisasi.

Menurut Sianipar (1999) dalam buku Perencanaan Peningkatan Kinerja mengatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu”.

Pendapat diatas menyiratkan tiga aspek penting yang perlu dipahami setiap pegawai suatu organisasi/unit kerja yaitu:

- a. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
- c. Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil diharapkan dapat terwujud.

Dengan demikian para pegawai termasuk mereka yang sekarang ini ditugaskan/ditempatkan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan suatu hasil.

3. Kriteria Penilaian atau Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Gomes (1999:14) menyatakan bahwa terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna penilaian kinerja yang baik dan efektif yaitu:

- a. Adanya kriteria-kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif;
- b. Adanya obyektifitas dalam proses evaluasi.

4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Jika dilihat dari ruang lingkup aktivitas, maka yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan pemerintah. Dengan adanya imbalan yang diterima maka mereka dengan segala kemampuan melaksanakan tugas-tugas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dimana ia bekerja. Dengan kata lain bahwa pegawai negeri adalah mereka yang mengabdikan dirinya pada lembaga pemerintahan yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Begitu pentingnya peranan pegawai negeri sipil, sehingga dalam kaitannya dengan pembahasan maka akan diuraikan pengertian Pegawai Negeri Sipil yang antara lain dikutip dari Kamus Umum Bahasa Indonesia: Kata Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan Negeri berarti Negara (pemerintah) kemudian sipil adalah orang-orang (masyarakat) biasa (bukan tentara, polisi) yang tidak memiliki pengetahuan atau pendidikan kemiliteran.”

5. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Kinerja

Menurut Casstetter (1981:31) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang menyebabkan ketidak efektifan kinerja selama dalam pekerjaan yaitu ketidakhadiran (*absenteisme*), pelatihan ulang (*retraining*), penurunan produktivitas (*reduced productivity*).

Menurut Siagian (1997:19) ada 4 (empat) aspek penting yang melandasi penilaian terhadap prestasi kerja yakni:

- a. Keterkaitan langsung dengan pekerjaan
Maksudnya ialah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu misalnya : kejujuran, ketegasan tetapi sopan.
- b. Sistem yang praktis yakni cara yang dipahami dan diterima oleh semua pihak.
- c. Kejelasan standar (penerapan standar penilaian yang tidak membingungkan).
- d. Adanya kriteria yang obyektif (kriteria penilaian harus sesuai dengan tujuan penilaian).

6. Pengertian Pelayanan

Menurut pendapat Moenir AS (2014) dalam bukunya manajemen pelayanan umum di Indonesia mengemukakan bahwa pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain secara langsung. Pelayanan pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan baik yang bersifat temporer maupun dalam proses yang berlangsung secara rutin dan berkesinambungan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelayanan adalah serangkaian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain sehingga diperoleh kepuasan.

7. Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)

IMB singkatan dari Ijin Mendirikan Bangunan adalah suatu ijin untuk mendirikan, memperbaiki, mengubah, atau merenovasi suatu bangunan termasuk ijin bagi bangunan yang sudah berdiri yang dikeluarkan oleh Kepala Daerah

Untuk melaksanakan pembangunan tempat tinggal baik yang dilakukan oleh pribadi maupun pihak swasta yang mempunyai bidang usaha di bidang pembangunan diperlukan izin yang dikenal dengan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). IMB disusun sebagai standar penyesuaian bangunan dengan lingkungan sekitarnya. Mendirikan bangunan rumah atau pemukiman dengan terencana akan menjamin kondisi lingkungan yang menjamin segala aktivitas. Pada dasarnya, setiap pengakuan hak oleh seseorang terhadap suatu bangunan harus didasarkan bukti yang kuat dan sah menurut hukum. Tanpa bukti tertulis, suatu pengakuan di hadapan hukum mengenai objek hukum tersebut menjadi tidak sah. Sehingga dengan adanya sertifikat IMB akan memberikan kepastian dan jaminan hukum kepada masyarakat.

Persyaratan untuk memperoleh Izin Mendirikan Rumah (IMB) :

1) Industri

Masing-masing rangkap dua :

- a. Rekomendasi dari Bapak Bupati
- b. Foto Copy Ijin Lokasi / Klarifikasi
- c. Foto Copy KTP atau Bukti Diri Pemohon
- d. Foto Copy Akta Pendirian Perusahaan atau Foto Copy Anggaran Dasar bagi Koperasi
- e. Foto Copy Sertifikat hak atas tanah atau bukti perolehan tanah.
- f. Surat persyaratan pemohon dengan kesanggupan memenuhi persyaratan teknik bangunan, Garis sempadan jalan, Koefisien dasar bangunan dan Koefisien lantai bangunan.
- g. Surat Kuasa apabila penandatanganan permohonan bukan pemohon sendiri.
- h. Foto Copy Rencana tata bangunan dan prasarana kawasan industri yang disetujui Bupati.
- i. Gambar Rencana Bangunan:
(Peta situasi, Site Plan, Gambar Denah, Gambar tampak depan dan samping, Gambar tampak potongan melintang dan membujur, Gambar detail dan gambar penulangan serta perhitungan konstruksi bila bangunan bertingkat)

2) Rumah Tinggal

Persyaratan untuk memperoleh Izin Mendirikan Bangunan (IMB) untuk rumah tinggal yaitu:

- a. Surat keterangan Lurah / Kepala desa untuk hak atas tanah yang belum bersertifikat
- b. Surat keterangan bukti pemilikan tanah (Sertifikat).
- c. Foto Copy KTP atau bukti diri pemohon.
- d. Gambar rencana bangunan lengkap dan perhitungan konstruksi bila bangunan bertingkat

V. MOTODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode *kualitatif deskriptif*, yaitu metode penelitian yang bertujuan menjelaskan masalah-masalah yang berhubungan dengan kajian penelitian. Penelitian deskriptif bermaksud membuat penggambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso sejumlah 197 orang, sedangkan pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* yaitu Pegawai Negeri Sipil yang melayani retribusi pelayanan IMB berjumlah 34 orang (pegawai dan masyarakat yang mengurus IMB).

C. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, data dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang menangani penerimaan IMB pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso, data yang peneliti dapatkan lebih banyak berupa kata-kata dan tindakan yang peneliti peroleh melalui proses wawancara. Hasil wawancara dihitung dengan menggunakan Ranking Scale oleh Sugiono:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Skor Tertinggi} &= n \times i \times \text{nilai skala Likert tertinggi} \\ &= 34 \times 15 \times 5 = 2550 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Skor Terendah} &= n \times i \times \text{nilai skala Likert terendah} \\ &= 34 \times 15 \times 1 = 510 \end{aligned}$$

Keterangan : n = Jumlah Responden
i = Jumlah item pertanyaan

$$\text{Kriteria ukur} = \frac{\text{Nilai skala Likert tertinggi} - \text{Nilai skala Likert terendah}}{\text{Skala penilaian untuk pertanyaan}}$$

$$\text{Kriteria ukur} = \frac{2550 - 510}{5} = 408$$

VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Potensi Sumber Daya Manusia (Pegawai Negeri Sipil) pada Bidang Cipta Karya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso

Pegawai pada Bidang Cipta Karya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso yang melayani retribusi IMB sebanyak 9 orang Pegawai Negeri Sipil dan 4 orang tenaga honorer. Potensi pegawai ditentukan oleh pendidikan formal yang dimiliki pegawai, diklat struktural dan peraturan daerah yang mendukung potensi pegawai.

Tabel 1
Status Pegawai pada Bidang Cipta Karya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso

No	Status Pegawai	Golongan			Jumlah	%
		II	III	IV		
1.	Pegawai Negeri	2	7	-	9	100
2.	CPNS	-	-	-	-	0
Jumlah		2	7	0	9	100

Sumber: Hasil Olah Data

Status dan golongan pegawai pada tabel 1, menunjukkan bahwa responden yang ada pada Bidang Cipta Karya Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso: Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9 orang atau 100 %. Jumlah responden pada Bidang Cipta Karya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso ada 2 orang pegawai golongan II, jumlah ini secara nyata menunjukkan bahwa potensi sumber daya pegawai yang dimiliki oleh Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso Bidang Cipta Karya belum memadai jika dilihat dan aspek tugas yang dibebankan pada pegawai itu sendiri.

b. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Jika dilihat dari tingkat pendidikan formal pegawai pada Bidang Cipta Karya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Formal Pegawai Pada Bidang Cipta Karya
Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	Sarjana (S1)	5 Orang	55.56
2.	SLTA	4 Orang	44.44
Jumlah		9 Orang	100

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan pada tabel 2, menunjukkan dari segi pendidikan SLTA berjumlah 4 orang atau 44.44% berarti perlu ada peningkatan pendidikan formal pada tingkat lebih tinggi.

2. Perencanaan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Bidang Cipta Karya Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta sangat dominan dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses pencapaian tujuan atau target yang hendak dicapai suatu organisasi harus ditunjang dengan kemampuan dari pegawai itu sendiri. Itu semua bisa dilihat dari tingkat pendidikan pegawai yang memadai dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

Selain itu, tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki pegawai harus ditunjang dengan profesionalisme dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bidang kerja masing-masing. Karena jika tidak adanya rasa tanggung jawab dan profesionalisme pegawai terhadap pekerjaan yang dia jalankan, akan berpengaruh pula pada hasil kerja.

Di era Otonomi Daerah saat ini, akan membawa konsekuensi pada pembenahan pada semua aspek kelembagaan dan sumber-sumber keuangan di daerah. Salah satu faktor yang paling vital yang harus dibenahi adalah masalah kualitas sumber daya manusia. Di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso khususnya pada Bidang Cipta Karya, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mendukung fungsi Dinas, dalam proses pengambilan keputusan dan pelayanan terhadap masyarakat, yang akan dapat menentukan perkembangan suatu daerah dimasa yang akan datang.

Sebagai upaya dalam menghadapi fenomena yang akan terjadi saat ini dan dimasa yang akan datang, Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso khususnya pada Bidang Cipta Karya menetapkan program-program dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal sarjana (S1) dan pasca sarjana (S2 dan S3).
- 2) Mengikutsertakan staf pada diklat formal teknis struktural.
- 3) Memaksimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia.

Dalam mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya pegawai, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso menetapkan visi yaitu terwujudnya pembangunan prasarana yang mantap di bidang penataan ruang, sumber daya air, bina marga, dan cipta karya yang berwawasan lingkungan. Visi

tersebut dimaksudkan untuk mencerminkan kesiapan dan kemampuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso khususnya pada Bidang Cipta Karya dalam melaksanakan fungsi pelayanan terhadap kinerja pegawai dalam menyelenggarakan tugas dan kewenangannya. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso dapat dirumuskan misi sebagai berikut: Meningkatkan sarana dan prasarana kebinamargaan.

Dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, perlu diterapkan nilai-nilai sebagai petunjuk bagi setiap aparatur yang ada didalamnya. Nilai-nilai tersebut adalah: a) Inovatif, b) Profesionalisme dan c) Responsif dan akuntabel.

Tabel 3
Pembahasan dan Temuan di Lapangan

No	Indikator	Pembahasan	Temuan di Lapangan
1.	Prestasi Kerja	Kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik	Kurangnya kualitas dari hasil kerja pegawai
2.	Pengetahuan	Penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.	Belum adanya penempatan kerja pegawai yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan.
3.	Inisiatif	Inisiatif pimpinan didalam memberikan arahan dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta tidak menunggu pekerjaan dengan cara membantu rekan kerja lain.	Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai.
4.	Disiplin	Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi tata tertib kantor.	Masih adanya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.
5.	Tanggung jawab	Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan serta peraturan kantor	Masih adanya pegawai yang tidak melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

B. Pembahasan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso yang menangani Penerimaan Retribusi Pelayanan IMB

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Namun sepertinya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso yang menangani Penerimaan Retribusi Pelayanan IMB dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih perlu perbaikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, selama observasi masih banyak hal yang peneliti temui yang dapat menghambat kinerja, diantaranya kurang disiplin seperti datang terlambat ke kantor, istirahat sebelum jam istirahat, pulang sebelum waktunya.

Instrumen pengukuran kinerja dalam penelitian ini adalah:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terkait dengan prestasi kerja, penulis mencoba untuk menanyakan hal tersebut kepada seorang ibu (SB) yang mengurus IMB.

“berbicara mengenai prestasi kerja, karena kita berhadapan langsung dengan masyarakat yang akan mengurus IMB, memang saya akui kualitas pegawai belum bekerja secara maksimal, sumber daya manusia perlu ditingkatkan terutama mengenai masalah ketrampilan kerja”.

Kemudian penulis juga mencoba untuk mengetahui lebih lanjut mengenai masalah apa saja yang dapat mengganggu prestasi kerja pegawai, penulis mencoba menanyakan kepada pegawai (NR), berikut pernyataannya:

”kurang kompaknya pegawai dan kurangnya kesempatan untuk mengikuti bimbingan teknis untuk masalah ini”.

Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, seperti pengetahuan dan inisiatif pegawai.

Tabel 4
Pentingnya Prestasi Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas

Pernyataan	Responden	%
Sangat Setuju	24	71
Setuju	10	29
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas data dilihat bahwa masyarakat yang mengurus IMB sangat setuju berjumlah 24 orang atau 71% dan yang setuju berjumlah 10 orang atau 29% akan pentingnya prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal yang paling mendasar yang dapat dilihat apabila ingin mengetahui keahlian seseorang, sebagaimana keahlian pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan paham akan tugasnya dalam pekerjaannya. Pada dasarnya latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi akan keahlian pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya. Kenyataannya masih ada pegawai yang penempatan pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu pegawai (IL) selaku staf yang menangani IMB mengatakan bahwa:

“pendidikan saya, sama sekali tidak cocok dengan tugas keseharian saya dalam menangani IMB karena pendidikan saya sarjana ekonomi sedangkan dalam hal ini yang dibutuhkan adalah seorang sarjana tehnik”.

Memang walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian bisa saja didapat dari lamanya pegawai tersebut dan seringkali pegawai menangani pekerjaan tersebut, pegawai tersebut akan terbiasa walaupun butuh waktu yang cukup lama seperti yang dikatan oleh salah satu pegawai (NR) sebagai berikut:

“memang di bagian ini masih ada pegawai yang penempatan pekerjaannya tidak cocok dengan latar belakang pendidikannya, namun mereka berusaha untuk bisa mengetahui semua pekerjaan agar pelayanan bisa berjalan dengan baik, mereka biasa karena terbiasa”.

Dari hasil wawancara tersebut seharusnya penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya dengan tugas yang akan ditanganinya, karena pegawai yang latar belakang pendidikannya sesuai dengan tugas dan pekerjaannya akan memberikan efek yang sangat baik terhadap hasil pekerjaannya.

Tabel 5
Pentingnya Pengetahuan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas

Pernyataan	Responden	%
Sangat Setuju	28	82
Setuju	6	18
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas data dilihat bahwa masyarakat yang mengurus IMB sangat setuju berjumlah 28 orang atau 82% dan yang setuju berjumlah 6 orang atau 18% akan pentingnya pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

c. Inisiatif

Selain latar belakang pendidikan yang harus disesuaikan dengan penempatan pegawai juga dibutuhkan inisiatif yang tinggi bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya agar kinerja pegawai semakin baik. Pegawai

yang memiliki inisiatif yang tinggi tentu akan mendapat penilaian yang baik dari pimpinannya. Jenis inisiatif dalam hal ini berupa inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan atau laporan sebelum waktu yang diinstruksikan pimpinan.

Dalam hal ini penulis bertanya kepada Kabid Cipta Karya apakah pegawai sering melakukan inisiatif-inisiatif dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam pelayanan retribusi IMB, berikut ini pernyataannya:

“dalam inisiatif pekerjaan, pegawai masih perlu ditingkatkan, memang tidak juga dikatakan terlambat dalam melaksanakan tugas, tetapi kalau pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu yang ditentukan masih jarang”.

Kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan memang cukup mempengaruhi kinerja pegawai, tugas pokok dan fungsi yang seharusnya dapat dilaksanakan lebih cepat. Walaupun masih kurang inisiatif tetapi kalau ada pegawai lain yang membutuhkan bantuan atau yang terlihat sedang menangani pekerjaan banyak, pegawai sudah ada yang memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerjanya seperti hasil wawancara berikut ini:

“.....inisiatif untuk membantu sudah ada, jarang pegawai yang menolak kalau pegawai lain minta bantuan”.

Kurangnya inisiatif juga dapat diindikasikan terjadi karena latar belakang pegawai dalam berorganisasi seperti hasil wawancara berikut ini:

“dalam pekerjaan inisiatif pegawai memang belum maksimal, tidak semua pegawai memilikiya mohon maaf mungkin itu karena latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan pengalaman berorganisasi yang masih kurang”.

Latar belakang pendidikan memang cukup banyak mempengaruhi dalam pekerjaan sebagai pegawai baik di instansi pemerintah maupun di instansi swasta.

Tabel 6
Pentingnya Inisiatif Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas

Pernyataan	Responden	%
Sangat Setuju	21	62
Setuju	13	38
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas data dilihat bahwa masyarakat yang mengurus IMB sangat setuju berjumlah 21 orang atau 62% dan yang setuju berjumlah 13 orang atau 38% akan pentingnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

d. Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental dan pengendalian diri seseorang atau kelompok yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku berupa ketaatan

terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh suatu instansi. Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai.

Dikatakan oleh Kepala Seksi Perizinan kepada penulis seperti berikut ini:

“disiplin pegawai sudah mulai baik ketika saya membutuhkan berkas sudah ada staf yang stand by ditempat, tapi masih perlu ditingkatkan, kalau staf seharusnya jam setengah 8 sudah harus ada di tempat, tetapi masih ada pegawai yang terlambat”.

Pegawai yang melanggar disiplin sebenarnya perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku, tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki perilaku pegawai dan memberikan efek jera kepada pegawai. Salah satu kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam PP 53 tahun 2010 Bab 2 Pasal 3 adalah masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Sehingga apabila tidak mengikuti peraturan tersebut wajib diberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran dari pegawai tersebut. Sementara untuk meningkatkan disiplin pegawai, salah satu pegawai yang diwawancarai mengatakan:

“untuk meningkatkan disiplin pegawai sebenarnya harus diberikan kesempatan untuk mengikuti bimtek terutama yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja aparatur”.

Peningkatan disiplin kerja pegawai harus dilakukan pimpinan, pegawai akan melihat contoh kongkrit dari pimpinan sehingga pegawai dapat melihat contoh dari pimpinan dan membuat pimpinan sebagai panutan.

Tabel 7

Pentingnya Disiplin Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas

Pernyataan	Responden	%
Sangat Setuju	19	56
Setuju	15	44
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas data dilihat bahwa masyarakat yang mengurus IMB sangat setuju berjumlah 19 orang atau 56% dan yang setuju berjumlah 15 orang atau 44% akan pentingnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berperan penting didalam kinerja pegawai, karena pegawai yang benar-benar bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya tentu pegawai tersebut akan memperh atikan kinerjanya.

Tabel 8
Pentingnya Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas

Pernyataan	Responden	%
Sangat Setuju	21	62
Setuju	13	38
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas data dilihat bahwa masyarakat yang mengurus IMB sangat setuju berjumlah 21 orang atau 62% dan yang setuju berjumlah 13 orang atau 38% akan pentingnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

VII. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai hasil analisis kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Poso dalam pelayanan retribusi IMB, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sudah baik tetapi masih perlu mendapat bimbingan teknis untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Penempatan Pegawai Negeri Sipil belum semuanya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan.
3. Inisiatif Pegawai Negeri Sipil masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, tetapi dalam kerja sama tim sudah mulai baik karena di saat pegawai membutuhkan bantuan pegawai lainnya siap membantu.
4. Disiplin dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil masih perlu ditingkatkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya peningkatan prestasi kerja pegawai, selain diklat atau bimtek dapat dilakukan dengan cara lebih seringnya pimpinan dalam memberikan arahan-arahan kepada pegawai, agar pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan, selain itu dapat dilakukan penilaian langsung dari pimpinan terhadap pegawai, agar pegawai lebih termotivasi dalam prestasi kerja mereka.
2. Diadakannya rolling pegawai perbagian dengan memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai yang dimiliki.
3. Pemberian sanksi yang tegas akan membuat efek jera kepada pegawai agar tidak mengulangi tindakan yang kurang disiplin serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* PT. Prehallindo Jakarta
- Gomes Cardoso, 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Belas. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mas Agung, Jakarta.
- Heidjrachman & Husnan, 2002 *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta
- Mahsun Muhammad, 2006 *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta FE. UGM
- Moekijat, 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)* Cetakan Ke Delapan Mandar Maju Yogyakarta
- Moenir AS, 2014 *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* Penerbit Bumi Aksara
- Nawawi, H.2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmojo, 1998 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke II Rineka Cipta Jakarta