

ANALISIS KEMAMPUAN PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU DAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN KONawe SELATAN

ANALYSIS OF EMPLOYEE CAPABILITIES IN THE SOUTH KONawe REGIONAL BOARD FOR INTEGRATED LICENSING AND INVESTMENTS SERVICES

Andi Wirdayani¹, Jamal Bake², Eka Suaib³

- 1) Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik PPs UHO; e-mail: A_wirdayani@gmail.com
- 2) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Publik UHO; e-mail: elsikapi2002@yahoo.com
- 3) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Komunikasi UHO; e-mail: ekasuaib1966@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kemampuan kerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi sensus di mana 53 orang pegawai di instansi tersebut semuanya dijadikan responden. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang mengikuti konstruksi skala Likert dengan lima poin. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan prosedur rata-rata hitung pada SPSS IBM-Statistics Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai berada pada kategori sangat baik, hal ini diindikasikan dengan pemilihan pengetahuan, keterampilan, inisiatif, dan sikap yang dapat menjamin tercapainya kinerja yang prima dalam pelayanan publik.

Kata-kata Kunci: Kemampuan pegawai, pengetahuan, keterampilan, inisiatif, sikap.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the capability of employees at the South Konawe Regional Board For Integrated Licensing And Investments Services. This study used a quantitative approach with a census strategy in which 53 employees in the agency were all became respondents. The instrument of data collection is a questionnaire that follows the Likert scale with five points. Data analysis used descriptive statistics with a calculated average procedure in SPSS IBM-Statistics Version 21. The results showed that the work capability of employees was in a very good category, this was indicated by the knowledge, skills, initiatives, and attitudes that could guarantee the achievement of performance which is prime in public service.

Key Words: Employee capability, knowledge, skills, initiative, attitude.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia dalam organisasi menjadi salah satu faktor penentu mencapai tujuannya. Hal tersebut disebabkan manusialah yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dalam rangka

pencapaian tujuan organisasi. Sumberdaya lainnya, seperti uang, material, metode dan mesin/peralatan pada hakekatnya hanyalah benda mati yang tidak mungkin dapat menciptakan nilai tanpa intervensi manusia. Namun, tidak semua sumber daya manusia dalam organisasi dapat menciptakan nilai tambah pada level yang optimal atau yang paling memuaskan. Bahkan, nilai yang dapat diciptakan oleh seseorang karyawan seringkali tidak konsisten dari waktu ke waktu. Penciptaan nilai dalam organisasi merupakan terminologi kualitatif dari kinerja (Carton dalam Mustafa, 2013).

Organisasi-organisasi publik selalu mengarahkan perilaku anggotanya, baik perilaku formal maupun informal, kepada penciptaan nilai yang paling memuaskan atau kinerja prima. Pegawai yang berkinerja prima adalah mereka yang menciptakan nilai yang memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Akan tetapi, hal tersebut tidak mudah untuk diwujudkan karena kinerja terkait erat dengan berbagai faktor yang terletak di dalam diri maupun di luar diri pegawai. Salah satu determinan kinerja yang dibahas dalam literatur teori organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan. Kemampuan adalah penentu dari kinerja (Robbins, 1996). Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, inisiatif, dan sikap yang lebih tinggi akan membuatnya berbeda kinerjanya dengan mereka yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal, pegawai memerlukan kemampuan yang maksimal pula. Kemampuan terbentuk dari bauran pengetahuan, keterampilan, inisiatif, dan sikap (Dharma, 2005).

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (BP2TPM) Kabupaten Konawe Selatan merupakan salah satu lembaga di pemerintahan daerah yang memiliki tugas strategis. BP2TPM memberikan pelayanan publik dalam bidang perizinan usaha dan penanaman modal di Kabupaten Konawe Selatan. Selama ini SKPD memiliki komitmen untuk mewujudkan pelayanan prima dalam bidang dan tugas yang menjadi tupoksinya. Setiap pegawai dituntut menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya agar tujuan organisasi tercapai. Tuntutan ini tentunya akan dapat diwujudkan jika seluruh pegawai memiliki kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, inisiatif, dan sikap. Kenyataannya, belum semua pegawai menunjukkan kinerja yang terbaiknya. Hal itu antara lain tergambar dari belum maksimalnya pencapaian kinerja sasaran yang ditetapkan dalam perencanaan.

Dalam pengelolaan program tahun 2014, anggaran yang tersedia melalui APBD Kabupaten Konawe Selatan untuk BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan adalah sebesar Rp 3.919.554.000. Dari jumlah tersebut, yang mampu direalisasikan pemanfaatannya

baru mencapai Rp. 3,320,514,970 atau hanya sebesar 88% dari seluruh anggaran yang tersedia (LAKIP BP2TPM Konsel, 2014). Beberapa hal lain yang ditemukan adalah masih lambannya pegawai dalam menyelesaikan tugas perizinan, padahal secara formal sudah ada standar waktu dan biaya yang ditetapkan sehubungan pengurusan izin dimaksud. Kinerja yang masih belum maksimal ini diduga memiliki keterkaitan dengan kemampuan pegawai. Jumlah pegawai negeri sipil pada BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan tahun 2014 sebanyak 53 orang yang sebagian besar baru mencapai golongan III, dan tingkat pendidikan mayoritas adalah sarjana. Belum diketahui bagaimana kemampuan kerja pegawai BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan karena belum tersedia analisis empiris yang komprehensif. Dengan alasan di atas maka penelitian ini penting dan relevan untuk mengatasi kesenjangan literatur tersebut.

Kemampuan menunjuk pada potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan (Gibson, 1996). Pendapat ini sejalan dengan Lowler dan Porter (As'ad, 2000) yang menguraikan bahwa kemampuan adalah karakteristik individual seperti *intelegensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Kedua pendapat tersebut merujuk kemampuan potensial, yakni karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Padahal, karakteristik dimaksud dapat saja menjadi potensi belaka kalau tidak dicurahkan secara konsisten.

Pendapat lain mengenai kemampuan kerja dikemukakan oleh Sofu (2003) bahwa kemampuan adalah apa yang diharapkan di tempat kerja, yang merujuk pada aspek pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap, yang dalam penerapannya dilakukan secara konsisten untuk mencapai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2003) yang mengemukakan bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang. Demikian juga menurut Robbins (1996) bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Ketidaksepakatan dalam literatur mengenai persoalan kemampuan adalah tentang apa jenis kemampuan yang perlu dimiliki seseorang agar dapat mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaannya secara efektif. Terkait hal ini, Gondokusumo (1986) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Hersey dan Blanchard (1986) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh manajer maupun pelaksana, yakni kemampuan teknis, kemampuan sosial, dan kemampuan konseptual.

Davis (dalam Mangkunegara, 2000) menyatakan bahwa, kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja. Pendapat ini sama dengan Amstrong (dalam Dharma, 2005). Lebih rinci Amstrong menguraikan bahwa pengetahuan meliputi pengetahuan tentang tujuan organisasi, pengalaman kerja, dan penguasaan tugas. Keterampilan meliputi penguasaan metode kerja, keterampilan komunikasi serta kemampuan menggunakan peralatan kerja atau teknologi. Perilaku kerja meliputi profesionalisme kerja, kerjasama tim, kesadaran akan tugas dan tanggungjawa bekerja. Pendapat Amstrong lebih rinci dibandingkan dengan yang lainnya dan karena itu digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kemampuan kerja pegawai pada BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana kemampuan kerja pegawai diukur dengan menggunakan data numerik dan menekankan pengukuran hasil yang objektif. Strategi penelitian ini adalah sensus di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden karena ukuran populasinya tergolong kecil. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data seksi-silang. Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja diukur dengan 11 item yang mengacu lima poin pada skala Likert. Validitas item diuji dengan koefisien korelasi Pearson, sedangkan reliabilitasnya diuji dengan Cronbach Alpha. Data diolah dengan prosedur statistik deskriptif mencakup distribusi frekuensi, persentase dan rata-rata hitung dengan fasilitas SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BP2TPM) Kabupaten Konawe Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Konawe Selatan Nomor 04 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan Tata Kerja lembaga Teknis Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Tugas BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan perizinan terpadu. Lingkup perizinan dimaksud mencakup 24 jenis ijin yang dilakukan secara terkoordinasi melalui system penyelenggaraan dan pelayanan administrasi bidang perijinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi dan keamanan. Visi BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan adalah “unggul dalam pelayanan perizinan”. Tabel 1 berikut menunjukkan hasil pengukuran dan deskripsi

tentang 11 indikator kemampuan kerja pegawai dilihat dari dimensi-dimensi pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja (inisiatif dan sikap).

Tabel 1. Deskripsi hasil pengukuran kemampuan kerja pegawai BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan.

No.	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
A. Dimensi Pengetahuan			
1.	Tingkat pemahaman terhadap aturan kerja	3,84	Baik
2.	Tingkat pengetahuan terhadap substansi kerja	3,30	Cukup
3.	Pengetahuan terhadap persyaratan kerja	3,78	Baik
4.	Pengetahuan terhadap persyaratan kerja	4,44	Sangat Baik
	<i>Rata-Rata Skor Dimensi Pengetahuan</i>	3,84	Baik
B. Dimensi Keterampilan			
5.	Keterampilan menggunakan peralatan teknologi	4,64	Sangat Baik
6.	Keterampilan membuat konsep	4,32	Sangat Baik
7.	Keterampilan menerapkan metode kerja	4,18	Baik
	<i>Rata-Rata Skor Dimensi Keterampilan</i>	4,38	Sangat Baik
C. Dimensi Inisiatif			
8.	Kreativitas dalam bekerja	4,24	Sangat Baik
9.	Bekerja tanpa diperintah	4,28	Sangat Baik
	<i>Rata-Rata Skor Dimensi Inisiatif</i>	4,26	Sangat Baik
D. Dimensi sikap			
10.	Tahu menempatkan diri	4,90	Sangat Baik
11.	Sopan dalam bertutur	4,54	Sangat Baik
	<i>Rata-Rata Skor Dimensi Sikap</i>	4,72	Sangat Baik
RATA-RATA SKOR KEMAMPUAN KERJA		4,22	Sangat Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2015.

1. Pengetahuan

Pada Tabel 1 dapat diketahui kemampuan pegawai pegawai diamati melalui empat indikator yaitu pengetahuan terhadap ketentuan kerja, pengetahuan tentang substansi tupoksinya, pengetahuan tentang prosedur kerja serta pengetahuan mengenai persyaratan kerja. Keempat indikator yang disebutkan itu, dua diantaranya sudah sangat baik yakni pemahaman tentang aturan kerja (skor rata-rata 3,84 dan pengetahuan tentang prosedur kerja (rata-rataskor 3,78). Pengetahuan tentang substansi kerja masih dalam kategori cukup (sokor rata-rata 3,3) sedangkan pengetahuan tentang persyaratan kerja sudah sangat baik dengan skor rata-rata 4,44. Secara keseluruhan, dimensi pengetahuan ini sudah baik terlihat dari nilai skor rata-rata kemampuan pegawai sebesar 3,84 sudah dalam kategori sudah baik, tetapi masih memungkinkan untuk ditingkatkan lagi sampai mencapai skot rata-rata 5. Kemampuan pegawai yang sudah baik diharapkan dapat menjadi modal utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di masa datang.

2. Keterampilan

Dimensi lain dari kemampuan pegawai dalam penelitian ini diamati melalui keterampilan yang dimiliki pegawai. Keterampilan menggambarkan penguasaan terhadap peralatan dan kemampuan menggunakan peralatan kerja. Dimensi ini diamati melalui indikator keterampilan menggunakan teknologi dan peralatan kerja, keterampilan dalam membuat atau merumuskan konsep berkaitan dengan pegawai dan dalam menguasai tekni atau metode kerja. Seperti diuraikan dalam Tabel 1, semuanya sudah berada pada kategori baik. Ketiga indikator yang disebutkan itu, satu diantaranya sudah sangat baik yakni keterampilan menguasai metode kerja, dengan skor rata-rata 4,64 sedangkan keterampilan menggunakan peralatan kerja dalam kategori baik, artinya pegawai menguasai peralatan kerja yang digunakan oleh pegawai dan para staf dalam menjalankan tugasnya.

3. Inisiatif

Dimensi ketiga dari kemampuan kerja adalah inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai negeri. Inisiatif adalah merupakan gambaran dimana seorang karyawan sanggup memikul tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi secara terperinci dari atasan, yang berarti karyawan tersebut memiliki inisiatif yang tinggi. Tingkat inisiatif pegawai BP2TPM berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan melalui dua indikator yaitu kemampuan bekerja tanpa arahan dan kemampuan bertindak proaktif, dapat dilihat pada Tabel 1 di mana kedua indikator yang digunakan yakni kreativitas kerja sudah menunjuk pada kategori sangat baik artinya tingkat kreativitas dalam melaksanakan tugas sangat tinggi. Demikian pula halnya dengan kemampuan kerja tanpa harus diperintah sudah pada kategori sangat baik, pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal sudah dapat bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan. Artinya tanpa diperintah pegawai sudah dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya serta pegawai selalu bertindak proaktif dalam mengatasi permasalahan kerja sesuai dengan tupoksinya. Hal itu terlihat dari nilai skor rata-rata kemampuan inisiatif dilihat indikator kemampuan inisiatif sebesar 4,24 yang ada pada kategori sangat baik, serta kerja tanpa perintah dengan skor rata-rata sebesar 4,28 dan skor rata-rata untuk dimensi tingkat inisiatif pegawai sebesar dengan skor rata-rata 4,26 berada pada kategori sangat baik.

4. Sikap/Perilaku

Dimensi terakhir dari kemampuan kerja pegawai yang diamati adalah perilaku kerja pegawai yang tergambar dari kemampuan pegawai dalam menempatkan diri dan tingkat kesopanan serta kesantunan dalam bertutur sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Kemampuan menempatkan diri dan kemampuan bertutur merupakan pelaksanaan etika pegawai dalam memberikan pelayanan publik sesuai dengan tugasnya. Pada tabel 1 terlihat perilaku kerja pegawai yang sudah sangat baik dalam menempatkan diri sebagai staf serta sangat sopan dalam bertutur dengan sesama relasi kerja. Kemampuan pegawai dalam hal menempatkan diri dan kesantunan dalam bekerja sudah sangat baik mereka lakukan. Indikasi itu terlihat pada nilai skor rata-rata kemampuan pegawai dari dimensi perilaku rata-rata sebesar 4,9 yang ada pada kategori sangat baik.

Demikian pula halnya dengan kesopanan dalam bertutur melalui dengan skor rata-rata 4,54 (sangat baik) dan tau menempatkan diri dengan nilai skor rata-rata 4,9 dalam kategori sangat baik. Kemampuan pegawai menempatkan diri yang sangat baik menggambarkan adanya jaminan kepuasan kerja dalam organisasi, dan hal itu seringkali berimplikasi pada kinerja yang baik. Perlu dilakukan studi lebih lanjut, apakah dengan kemampuan pegawai berperilaku yang sangat baik telah memberikan kepuasan kepada masyarakat yang berhubungan dengan pelayanan yang diberikan oleh BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan. Perilaku aparat pegawai yang sudah sangat baik itu perlu terus dipertahankan secara berkelanjutan karena pada gilirannya dapat menjamin terwujudnya kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pelayanan.

Secara keseluruhan untuk keempat dimensi kemampuan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 4,22 atau tergolong sangat baik. Di antara keempat dimensi kemampuan kerja tersebut, skor tertinggi terdapat pada dimensi sikap (yakni 4,72), kemudian dimensi keterampilan (yakni 4,38), selanjutnya dimensi inisiatif (yakni 4,26) dan terakhir dimensi pengetahuan (yakni 3,84). Hal ini menunjukkan bahwa potensi kemampuan kerja yang terbaik dimiliki oleh pegawai adalah sikap, sedangkan yang masih rendah adalah pengetahuan kerja. Meskipun dimensi pengetahuan kerja ini sudah tergolong baik namun belum mencapai tingkat yang maksimal sehingga masih ada ruang untuk dilakukan perbaikan di masa mendatang. Temuan penelitian ini konsisten dengan model kemampuan kerja dari Armstrong (dalam Dharma, 2005) dan Davis (dalam Mangkunegara, 2000). Adapun kelemahan dalam dimensi pengetahuan menggambarkan lemahnya kemampuan konseptual sebagaimana model Hersey dan Blanchard (1986).

SIMPULAN

Kemampuan kerja pegawai pada BP2TPM Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori sangat baik, hal ini diindikasikan dengan pemilikan pengetahuan, keterampilan, inisiatif, dan sikap yang dapat menjamin tercapainya kinerja yang prima dalam pelayanan publik. Di antara keempat dimensi kemampuan kerja tersebut, potensi kemampuan kerja terbaik yang dimiliki pegawai adalah sikap, sedangkan yang masih rendah adalah pengetahuan kerja.

REFERENSI

- As'ad, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gondokusumo, A. A., 1986. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hersey, Paul, dan Ken Blanchard, 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, La Ode, 2013. *Birokrasi Profesional Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara (Studi Penempatan Pejabat Struktural)*. Disertasi doktor bidang ilmu administrasi publik. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Robins, Stephen P., 1996. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali.
- Sedarmayanti, 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sofa, F., 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.