

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI PADA KANTOR KECAMATAN SARUDU KABUPATEN MAMUJU UTARA

Abdul Haris

relawanutara88@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze employee performance based on duties and functions and to analyze factors inhibiting employee performance based on duties and functions, at sarudu District Office North Mamuju Regency. The concept used in this study to examine determinants of employee performance based on duties and functions was Handoko's Theory, comprising efficiency and effectiveness. This study used purposive sampling with specified informants as much as 5 people and key informant was head of Sarudu District, Mamuju Utara Regency. The data collection technique was observation, interview, and documentation. The results showed that employee performance based on duties and functions at sarudu District office North Mamuju Regency had not been good seen from the Efficiency aspect comprising understanding and mastering tasks, for the employees did not fully understand and master; and seen from the Effectiveness aspect, for the performance of services given had not been maximal evidenced by the presence of complaints from the public due to the unfamiliarity of the people and the bureaucracy faced by the employees. While, the factors inhibiting employee performance due to duties and functions were cultures reflected in the behavior of the employees; the internal side of the employee measured from work ethic, motivation, discipline, and dependence of the employees to the leaders who was still very high, both in terms of discipline and work; as well as the external side of the employees, that the interaction pattern in providing services had not been professional. .

Keywords: *performance, Duties and functions, Efficiency and Effectiveness and Culture.*

Hal yang menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum memahami dan menjalankan Tugas dan Fungsinya yang dijabarkan kedalam program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang menjadi ladaan bekerja setiap

pegawai yang erat kaitannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja PNS, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Format kebijakan otonomi daerah yang ada pada saat ini menandai awal dari suatu perubahan fundamental dalam paradigma penyelenggaraan pemerintahan di negeri ini. Kalau pada pemerintahan orde baru, pembangunan menjadi misi terpenting pemerintah (*developmentalism*) dan pemerintah yang pada masa itu menjadikan dirinya sebagai pusat kendali proses pembangunan itu (sentralisasi di tingkat nasional), kini harus mereposisi diri sebagai pelayan dan pemberdaya masyarakat dan harus menyebarkan aktivitasnya ke berbagai

pusat (*plusentris*) di tingkat lokal. Dengan kata lain arus baru kehidupan politik kita sekarang adalah realitas pergeseran kekuasaan dari pusat (*sentral*) menuju fokus-fokus daerah (*desentral*) dan berbasis pada kekuatan masyarakat sendiri (*society*).

Berbicara masalah kinerja organisasi publik, terlebih setelah diberlakukannya UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun. Kondisi ini diperparah dengan krisis moneter yang mengakibatkan krisis ekonomi nasional dan semuanya bermuara pada krisis kepercayaan.

Birokrasi pemerintahan sedang bergeser dengan beberapa upaya korektif, mengupayakan netralitas tumbuhnya demokrasi, tumbuhnya orientasi pada masyarakat dan tumbuhnya aspirasi dan kontrol masyarakat. Birokrasi sedang bergeser dari paradigma sentralistik ke desentralistik, dari otoritarian keegalitarian dan demokratis, dari kedaulatan Negara ke kedaulatan rakyat, dari organisasi yang besar menjadi ramping tapi kaya fungsi, dari *rowing* (semua dikerjakan sendiri) menjadi *stering* (mengarahkan). Upaya-upaya tersebut masih dibayangi oleh ketidakpastian dan sedang mencari bentuk yang tepat. Pada dasarnya upaya tersebut diarahkan untuk mendapatkan dukungan administrasi Negara yang mapan mengenai kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi birokrasi dalam mewujudkan administrasi yang makin handal, professional, efisiensi, efektif serta

tanggap terhadap aspirasi rakyat dan dinamika perubahan lingkungan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelolah berbagai dan rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*humanbeing*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Sebagai tindak lanjut dari adanya kebijakan tersebut, Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara mengeluarkan kebijakan berupa Perda Kabupaten Mamuju Utara Nomor 8 Tahun 2010 tentang pembentukan dan susunan organisasi Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara, yang susunan organisasi dan tata kerjanya diatur oleh Keputusan Bupati Mamuju Utara Nomor 6 Tahun 2010. Sesuai dengan Peraturan Bupati tersebut Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi satu Sekretaris Kecamatan (*Sekcam*), tiga Kepala Sub Bagian, empat Kepala Seksi.

Sekretaris mempunyai tugas menyiapkan bahan kordinasi dan melakukan evaluasi serta mengatur penyelenggaraan kesekretariatan meliputi perencanaan program, keuangan dan asset serta kepegawaian dan umum sesuai ruang lingkup tugas Kantor Kecamatan Sarudu.

Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sebagai organisasi yang mengemban fungsi "Terciptanya Pelayanan Prima Terhadap Masyarakat Diberbagai Bidang Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat" maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas,

kualitas dan efisiensi pelayanan serta motivasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara yang diberi kewenangan dalam memberikan pelayanan pemerintahan perlu berupaya mengatasi berbagai kendala tersebut untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Untuk melaksanakan visi dan misi Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara, diperlukan sumber daya baik berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan. Aspek sumber daya yang tersedia dalam organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Notoatmodjo, 1998 : 87).

Namun demikian dalam kenyataannya, Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsinya masih mempunyai kendala antara lain kurangnya tenaga teknis, masih kurangnya dana operasional dan sarana untuk menunjang kegiatan operasional dilapangan serta tingkat kesadaran masyarakat yang masih kurang yang akan menyebabkan Kinerja lembaga Kantor Kecamatan Sarudu tidak Efisien dan efektif lagi dalam pelaksanaan pekerjaannya dan pelayanan. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, efisiensi merupakan konsep matematik berupa perhitungan ratio antara keluaran (*output*) dan masukan (*Input*) kinerja yang tinggi dibandingkan dengan masukan tenaga kerja, bahan baku, uang, mesin dan waktu. Sedangkan Efektivitas adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan dengan tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Handoko (2001 : 112).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka perlu di tempuh usaha-usaha melalui perbaikan kinerja pegawai dan organisasi, agar segala dampak negatif dari kegiatan pemerintahan dan pelayanan dapat dihindarkan serta dampak positifnya dapat ditingkatkan.

Dalam konteks Organisasi publik, penilaian kinerja organisasi merupakan suatu hal yang penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan.

Pendapat-pendapat para ahli tentang kinerja pegawai dan organisasi menyiratkan bahwa pengukuran kinerja sesungguhnya sangat penting untuk melihat sampai sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Dalam konteks demikian maka penelitian mengenai kinerja pegawai yang dilekatkan pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara menjadi memiliki makna penting, terlebih lagi Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dimaksud memiliki kaitan tugas untuk menjadi perpanjangan tangan dari

pemerintah Kabupaten dalam hal pemerintahan dan pelayanan yang belakangan ini menjadi isu yang cukup mendasar seiring dengan perkembangan pendekatan *sustainable development*.

Berdasarkan latar belakang diatas dan berbagai fenomena Kantor Kecamatan Sarudu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka penulis mengambil Judul : “Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara”.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dalam Analisis Kinerja Pegawai . Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan, menggambarkan keadaan, menilai, serta mengetahui bagaimana menganalisa Kinerja Pegawai berdasarkan tugas Pokok dan Fungsi pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

Nazir (2005 : 54) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas, peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Jadi penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan suatu keadaan atau peristiwa tertentu sebagaimana adanya dengan valid dan akurat.

Berdasarkan karakteristik tersebut dengan penelitian kualitatif akan diperoleh informasi, selanjutnya dengan informasi tersebut peneliti dapat mendeskripsikan, menganalisis serta menginterpretasikan Kinerja Pegawai berdasarkan tugas Pokok dan Fungsi pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Kantor Kecamatan Sarudu sebagai suatu proses perilaku seseorang atau sekelompok orang yang menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka kinerja antar orang yang satu dengan lainnya di dalam situasi kerja dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik dari individu, disamping itu orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda pula, sehingga secara umum, kinerja dapat dilihat dari 2 (dua) hal yaitu efisiensi dan efektivitas.

1) Efisiensi

Pencapaian tujuan dari organisasi pada dasarnya merupakan keberhasilan organisasi. Dalam membicarakan masalah efisiensi maka tidak dapat lepas dari kegiatan dengan unsur waktu. Telah dipaparkan bahwa waktu merupakan salah satu sumber organisasional yang amat berharga, akan tetapi sering kurang disadari oleh anggota organisasi. Pentingnya unsur waktu dalam kehidupan organisasional lebih terlihat lagi jika dikaitkan dengan efisiensi kerja. Secara sederhana dikatakan bahwa, efisiensi kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melakukan dengan biaya yang dikeluarkan. Bahkan ada beberapa jenis pekerjaan/kegiatan yang sangat menuntut tingkat efisiensi yang dilakukan secara baik. Dengan demikian, untuk menjelaskan makna efisiensi menurut teori Handoko (2001:112) yang penulis gunakan sebagai pisau analisis, maka dibutuhkan antara lain

a. Pemahaman dan penguasaan tugas

Sebagai abdi dan pelayan masyarakat, seorang Pegawai Negeri Sipil pada Kantor

Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dituntut untuk mampu memberikan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Olehnya itu pegawai tersebut harus memahami dan menguasai tugas yang sifatnya teknis dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga mampu memberikan yang terbaik kepada masyarakat.

Adapun pemahaman dan penguasaan tugas seorang pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam menjalankan tugas merupakan wujud dari penjabaran tugas pokok dan fungsi yang merupakan salah satu bagian dari kemampuan pegawai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidak pahaman pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya antara lain proses rekrutmen, mutasi dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan bahkan dari beberapa pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara adalah pegawai yang disiplin ilmunya non teknis meskipun tetap dibutuhkan dalam skala kecil untuk kesekretariatan. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Ali Umum, S.Sos, M.Si Camat Sarudu Kabupaten Mamuju Utara:

“Yang paling inti setiap pegawai memahami tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang telah dituangkan kedalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang semacam kontrak kerja setiap PNS pada awal Tahun, tentunya untuk meningkatkan kualitas kelembagaan sangat dibutuhkan pegawai yang mempunyai kemampuan dalam memahami akan pekerjaan. hal ini sangat diperlukan seorang pegawai yang professional dalam bidangnya sehingga mampu memberikan yang terbaik. Karena Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara adalah perpanjangan tangan pemerintah Kabupaten dalam hal pelayanan administrasi, karena Kecamatan Sarudu jauh dari Kota Kabupaten, dalam hal ini kami akui masih banyak pegawai yang tidak mampu

menjalankannya.” (Hasil wawancara, 5 Oktober 2016)

Selanjutnya profesional dan kemampuan seorang aparat merupakan kunci dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta bertanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara pada umumnya belum sepenuhnya menguasai tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Seperti yang dikemukakan Bapak Hasan, S.Pd, Sekretaris Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“Memang pegawai disini belum terlalu memahami apa yang menjadi tugas pokoknya dalam bekerja, karena minimnya arahan yang diberikan oleh pimpinan berkaitan dengan tugas pokoknya masing-masing. Mereka bekerja hanya ketersediaan pekerjaan alias tiba masa tiba akal, , sehingga pekerjaan tidak dapat dilaksanakan tepat pada waktunya.” (Hasil wawancara, 10 Oktober 2016)

Sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat harus mampu melihat gejala perkembangan ilmu pengetahuan secara global dan menjadi panutan. Seorang aparat pemerintah dituntut harus mampu melakukan dan melayani masyarakat sebagai penjabaran tugas pokok dan fungsi . Menyikapi hal tersebut sebagai seorang abdi masyarakat dituntut untuk selalu meningkatkan sumber daya atau professional, sehingga dapat mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi sebagai wujud dari tanggung jawab.

b. Inisiatif

Inisiatif yaitu keterkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tugas organisasi (Prawirosentono 1999). Kinerja pegawai dapat dilihat dari rasa kepedulian, keuletan dan keseriusan dalam melaksanakan tugas. Dengan kepedulian,

keuletan dan keseriusan tersebut akan menunjukkan apakah pegawai/aparat tersebut mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dan dengan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan memberikan image masyarakat bahwa aparat adalah pelayan dan abdi masyarakat dan siap melaksanakan tugas.

Inisiatif atau kepedulian pegawai selalu mensyaratkan tingkat kemampuan dan keperibadian dengan pola dedikasi dan loyalitas yang tinggi atas pekerjaan yang dilaksanakan, agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dan berhasil dengan baik.

Pernyataan yang sama juga dikemukakan Ibu Hj. Darmawati, SE, Kepala Seksi Pemerintahan Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara, yang mengemukakan:

“Melihat hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya selama ini, menunjukkan bahwa pada dasarnya pegawai di sini belum sesungguhnya peduli akan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya dengan kata lain tidak sungguh-sungguh, baik pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis, dikarenakan kurangnya inisiatif, kepedulian dan keseriusan dalam bekerja.” (wawancara, 9 Oktober 2016)

Dukungan kebijakan di sertai dengan dorongan inisiatif/prakarsa dari aparat Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam meningkatkan kinerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu tugas pokok dan fungsi yang merupakan tugas keseharian yang harus dilaksanakan dengan baik.

Inisiatif atau prakarsa pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam meningkatkan kinerja merupakan langkah maju dalam menjunjung tinggi citra pegawai negeri sipil sebagai abdi masyarakat, sehingga pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara bukan hanya menunggu perintah atau menunggu laporan, tetapi mempunyai inisiatif

untuk kemajuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahunnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara kadang senantiasa berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia. Satu alasan dari tanggapan informan tersebut, bahwa kurangnya kesibukan atau pekerjaan yang selalu menjadi alasan, maka sebenarnya bukan tidak ada niat dan usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia tetapi karena pegawai yang bersangkutan tidak mengerti Tupoksi yang telah ditentukan.

Seperti yang dikemukakan oleh, Dra. Sitti Nubiah, Kepala Seksi Pelayanan Umum Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

“Sebenarnya bukannya tidak ada upaya untuk meningkatkan kemampuan, tetapi kita tidak tahu mau kerja apa supaya ada peningkatan karena tidak ada juga pelatihan dan mau kursus atau belajar jauh dari kota disini belum ada. Memang ada tupoksi tetapi biasanya satu orang saja yang sibuk sudah selesai semua, tetapi kami tetap mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan.” (Hasil wawancara, 9 Oktober 2016).

Hasil wawancara tersebut dapatlah diasumsikan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara bukannya tidak mempunyai inisiatif untuk meningkatkan sumber daya manusia tetapi karena tidak adanya fasilitas belajar dan pekerjaan yang dijadikan bahan ajar, tetap menunggu kesempatan itu ada.

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Aliumum, S.Sos, M.Si, Camat Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

“Saya atas nama pimpinan pada dasarnya memberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusianya baik melalui pendidikan formal maupun nonformal, bahkan hampir setiap tahunnya selalu diikutsertakan dalam pelatihan yang sifatnya untuk meningkatkan keahlian, tetapi terkendala oleh biaya karena minimnya

alokasi anggaran pendidikan oleh Pemerintah Daerah terkecuali mereka dengan biaya sendiri melanjutkan pendidikan baik S1 maupun S2.” (Hasil wawancara, 11 Oktober 2016).

Menyimak hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa, dari pengambil kebijakan memberikan kesempatan kepada pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara untuk meningkatkan sumber daya manusia nya baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

c. Kemampuan dalam bekerja

Menurut Dessler (2000 : 41) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dengan standar yang ditentukan. Kemampuan dalam melaksanakan tugas bukan hanya dibutuhkan seorang pegawai yang profesional. Hal tersebut dapat dilihat pula dari keterampilan dan pengalaman pegawai, tentunya dalam hal ini juga ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengalaman dan keterampilan dalam melaksanakan tugas juga sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Pengalaman dan keterampilan seorang pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam menjalankan tugas, merupakan wujud dari penjabaran tugas pokok dan fungsi merupakan salah satu bagian dari kemampuan pegawai tersebut, artinya dengan pengalaman tersebut seorang pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara lebih mengetahui seluk beluk tentang pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya atau tanggungjawabnya yang telah dituangkan kedalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Kemampuan pegawai negeri sipil dalam bekerja pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara seharusnya didukung oleh tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan yang sesuai karena dengan tingkat dan latar belakang pendidikan

yang sesuai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan data pegawai menurut tingkat pendidikan masih banyak yang berlatar pendidikan sekolah lanjutan tingkat atas/ sederajat. Hal ini dituntut kedepan bagaimana pegawai yang berlatar pendidikan rendah untuk senantiasa berupaya meningkatkan sumber daya manusia, baik melalui pendidikan formal ataupun nonformal melalui pelatihan tentang bagaimana seorang pegawai berkinerja baik. Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara masih memiliki staf keuangan yang berpendidikan sekolah lanjutan tingkat atas/sederajat. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Hasan, Sekretaris Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. “ *Memang dalam sebuah pemerintahan seperti kecamatan yang sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten terkait pelayanan kepada masyarakat mestinya memiliki kemampuan yang lebih, sekurang-kurangnya pendidikannya strata satu (S1) karena masyarakat sekarang sudah jauh berkembang. Tapi faktanya masih banyak pegawai yang tidak faham tentang pelayanan bahkan pemberdayaan masyarakat karena keterbatasan keilmuan (Hasil wawancara, 9 Oktober 2016)*

Hal senada juga dikemukakan oleh Naharuddin A, Staf Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

“*Kami memang akui soal keterbatasan menyangkut kemampuan dalam bekerja, kami juga mau menambah ilmu tapi harus biaya sendiri karena tidak anggaran dari Daerah dan pasti menggunakan biaya besar karena jauh, dan kalau biaya sendiri agak berat apalagi kami ini hanya pegawai rendah.” (hasil wawancara, 15 Oktober 2016)*

Mengacu pada tanggapan informan di atas, maka dapatlah dijelaskan bahwa untuk mendukung kinerja yang profesional, maka tingkat pendidikan dan penempatan pegawai harus sesuai juga. Artinya di kantor tersebut tercipta profesionalisme dalam pelayanan

terhadap publik/masyarakat sehingga manajemen kantor berjalan lancar dan baik.

Sebagai pegawai negeri sipil yang merupakan abdi masyarakat harus mampu melihat gejala perkembangan ilmu pengetahuan secara global.

Seorang pegawai negeri sipil dituntut harus mampu melakukan hal tersebut dan bukan hanya terfokus pada salah satu bidang dengan mengabaikan ilmu pengetahuan lainnya. Menyikapi hal tersebut pegawai negeri sipil dituntut untuk selalu meningkatkan sumber daya atau professional dan hal tersebut telah terealisasikan dengan program dari pemerintah yaitu peningkatan sumber daya manusia dengan memberikan peluang pegawai untuk melanjutkan studi.

Pernyataan di atas juga dikemukakan oleh Hj. Darmawati, SE Kepala Seksi Pemerintahan Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“ Kita juga tidak bisa berbuat banyak tentang peningkatan sumberdaya pegawai, memang ada fasilitas ijin melanjutkan dari pemerintah Kabupaten tetapi kendalanya ya biaya dan tidak terjangkau tempatnya seperti mau ke Palu. Jadi sejauh ini kemampuan sumber daya pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam melaksanakan tugas belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan pegawai tersebut karena belum ditunjang dengan latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai yang sesuai.” (Hasil wawancara, 9 Oktober 2016)

Salah satu aspek metode dalam pelaksanaan tugas, ialah dimensi daya guna dan hasil guna. Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sebagai lembaga teknis yang membantu pemerintah Kabupaten dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan, sangat ditentukan oleh reliabilitas dan kemampuan dalam, karena hal itulah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara merupakan organisasi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap semua masalah-

masalah yang bergerak dalam bidang Pemerintahan dan Pelayanan. Untuk itu Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara memiliki peran serta yang besar untuk mengatasi masalah yang terjadi ataupun yang ditimbulkan oleh masyarakat.

Kecepatan pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sesuai waktu yang ditentukan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan sangat di idamkan dan di butuhkan masyarakat. Pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam melaksanakan tugas perlu memperhatikan sasaran yang akan dijadikan obyek termasuk kecepatan dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat harus mampu melihat gejala perkembangan ilmu pengetahuan secara global dan menjadi panutan. Seorang aparat pemerintah dituntut harus mampu melaksanakan tugas sebagai penjabaran tugas pokok dan fungsi. Menyikapi hal tersebut sebagai seorang abdi masyarakat dituntut untuk selalu meningkatkan sumber daya atau professional, sehingga dapat mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi.

d. Tanggung jawab

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara bahwa masih kurang bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsinya. Hal ini terlihat bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sering mengabaikan hal hal terkecil, sehingga masih terdapat kesalahan dalam menjalankan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dra. Sitti Nurbiah, Kepala Seksi Pelanan Umum Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara mengemukakan :
“ Tidak bisa dipungkiri bahwa memang ada beberapa pegawai di sini sama sekali kurang

bertanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya, dengan alasan bahwa mereka tidak tahu atau kurang paham dengan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Seharusnya pihak Badan Kepegawaian Daerah harus memikirkan setiap penempatan pegawai, jangan berdasarkan suka dan tidak suka, sehingga berakibat fatal terhadap organisasi. (Hasil wawancara, 15 Oktober 2016)

Tanggapan informan yang mengatakan kurang dan tidak dipertanggungjawabkan memiliki alasan tersendiri dari pengalaman individual. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan mengatakan bahwa ada sebagian pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam melaksanakan tugas tidak sungguh-sungguh atau terkesan malas, sehingga yang seharusnya dapat diselesaikan hari ini tetapi harus diselesaikan pada hari berikutnya.

Aparat yang professional dapat dilihat dari cara dan kinerja dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan dalam tugas pokok dan fungsinya. Penuntasan dalam melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan suatu cerminan kinerja. Dengan ketidak tuntas dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tugas pokoknya, maka berdampak pada ketidak puasan masyarakat. Seperti yang dikemukakan oleh Hasan, S.Pd, Sekretaris Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“ Kadang-kadang pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sering menunda pekerjaan dengan berbagai alasan, sehingga kegiatan yang mejadi tanggungjawabnya mampu terselesaikan dengan cepat, berakibat terhadap lambatnya pelaksanaan kegiatan yang kemudian tertundanya pertanggungjawaban.” (Hasil wawancara, 15 Oktober 2016)

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia

yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan) dan mental. Maka dari itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Pada umumnya setiap karyawan tatkala memulai bekerja pada sebuah lembaga atau organisasi telah memiliki bekal pendidikan. Akan tetapi biasanya pendidikan antara pegawai yang satu dan lainnya berbeda. Artinya pada sebuah lembaga atau organisasi dijumpai berbagai macam jenis dan tingkat pendidikan para pegawai, mulai dari mereka yang pendidikan rendah hingga yang berpendidikan tinggi.

Demikian pula halnya dengan keterampilan (*skill*) dan wawasan pengetahuan para pegawai pada umumnya berbeda antara satu dengan lainnya. Pada sebuah lembaga akan dijumpai hal itu secara bervariasi, mulai yang menguasai keterampilan tertentu dengan sangat baik, hingga yang memiliki keterampilan pas-pasan terkesan tidak terlalu berguna.

Agar organisasi dapat memiliki kinerja yang mampu dan berwibawa serta dapat membawa organisasi itu ke arah persaingan antar organisasi, maka seluruh personil harus memiliki keterampilan sesuai bidang tugasnya. Hal ini Juga dapat diartikan, organisasi tidak boleh menjadi wadah penampungan orang-orang yang tidak aktif, sedangkan pada sisi lain yang bersangkutan terus menerus mendapatkan gaji dan pembiayaan dari organisasi. Jadi hal seperti ini hampir dimiliki oleh sebuah organisasi, maka dapat dipastikan, dalam tempo yang tidak terlalu lama organisasi lembaga tersebut

akan tertinggal lalu mati ditelan zaman. Oleh karena itu kinerja pegawai harus terus menerus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan zaman. Bahkan kemampuan mereka harus diramalkan mampu menangani berbagai persoalan-persoalan penting dan genting yang dihadapi oleh organisasi/lembaga di masa depan. Untuk mewujudkan semua itu, setiap pegawai memerlukan pendidikan baik yang bersifat formal maupun non formal.

Sebuah organisasi apapun bentuknya tanpa dukungan sumber daya manusia, sudah dapat dipastikan akan mengalami kemunduran. Disamping itu semua pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan harus memiliki ijazah pertanda yang bersangkutan telah menyelesaikan pendidikan formal. Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa pendidikan formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat bahwa dengan memiliki pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka akan dapat meningkatkan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Bapak Aliumum, S.Sos, M.Si, Camat Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

“Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, maka akan sangat sulit untuk tidak meningkatkan kinerjanya, karena mereka harus mampu memberikan contoh kepada pegawai yang berpendidikan di bawahnya, apalagi yang bersangkutan latar belakang pendidikannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.”(Hasil wawancara, 9 Oktober 2016)

Pendidikan non formal yang diperoleh dari berbagai pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan baik tingkat kabupaten, propinsi, maupun tingkat nasional merupakan sarana kontribusi dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Naharuddin A, Staf Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

“Apabila kami diikutkan berbagai diklat yang ada kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi tentunya akan malu apabila kita tidak melaksanakan tugas yang diberikan negara

kepada kita. Tentunya kita sama-sama menyadari karena kita jadi pegawai dan diutus untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan juga dibiayai negara, jadi sangatlah wajar apabila dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memberikan kita sebuah keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan tugas. (Hasil wawancara, 15 Oktober 2016).

Suatu hal yang hingga saat ini menjadi fenomena di tubuh pemerintahan khususnya dalam dunia birokrasi yaitu masih ada beberapa organisasi pemerintah yang tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang professional. Hal tersebut dapat dilihat di beberapa dinas maupun kantor, bahwa masih ada dalam penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Tetapi di lain pihak bahwa walaupun pendidikan formal yang dimiliki tidak sesuai dengan dimana pegawai tersebut ditempatkan, namun organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Hal senada dikemukakan oleh Hasan, S.Pd, Sekretaris Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“Sudah sebuah kebiasaan bahwa dalam sebuah kantor atau organisasi parti bervariasi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawainya, begitu juga Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, namun karena hal tersebut telah banyak belajar yang menjadi tugas pokoknya, maka tak heran lagi kalau mereka mampu melaksanakan tugasnya cukup baik walaupun menemui kendala tetapi tidak berarti. Hal ini dikarenakan para pegawai pada dasarnya telah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada kaitannya dengan tugas pokok dan fungsinya, sekalipun kembali kami akui masih banyak kekurangannya.” (Hasil wawancara, 15 Oktober 2016)

Dapatlah dikatakan bahwa pendidikan formal disamping mampu berpengaruh

terhadap kinerja pegawai, disisi lain walaupun dalam organisasi pemerintah terdiri dari berbagai disiplin ilmu yang kadang kala tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, namun pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara mampu menyesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi.

Menyimak hasil wawancara dengan informan di atas yaitu faktor latar belakang pendidikan yang bervariasi menunjukkan kurang signifikan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Hj. Darmawati, SE Kepala Seksi Pemerintahan Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“Kalau persoalan pekerjaan dikantor memang kalau yang sudah terbiasa dikerjakan oleh staf atau yang sudah pernah diikuti dalam pelatihan saya kira hampir tidak ada kendala. Baik Pegawai yang berlatar belakang pendidikan paling bawah pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara hanya sekolah lanjutan tingkat atas, tetapi juga mampu berkinerja cukup baik, sepengetahuan saya bahwa hal tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja mereka. Namun kami juga akui dari segi keilmuan yang lain memang jelas terlihat bahwa ada pengaruh dari tingkat pendidikan masing-masing pegawai dalam bekerja.” (Hasil wawancara, 10 Oktober 2016).

Dapatlah dikemukakan bahwa pendidikan formal khususnya sekolah lanjutan tingkat atas walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang menjadi tupoksinya apabila sering mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya cukup berkinerja baik.

2) Efektivitas

Menurut Hidayat (1986) menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) yang telah

dicapai. Dimana makin besar presentase target yang ingin dicapai, maka makin tinggi pula efektivitasnya.

Efektivitas pegawai pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara akan dilihat dari tingkat pemahaman aparat pelaksana terhadap uraian pekerjaan yang dilaksanakan, jumlah permasalahan yang diselesaikan dan tingkat kepuasan pengguna jasa terhadap pelayanan yang diberikan. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut ini ditampilkan pengukuran kinerja pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prilaku Kerja pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

Wawancara penulis dengan Naharuddin A salah satu staf Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara menyangkut pemahaman terhadap tugas kantor :

“ Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan belum sepenuhnya dapat kami pahami, dalam pelaksanaan tugas seringkali kami menemukan kesulitan dalam penanganannya, hal itu kami koordinasikan dengan rekan-rekan sekerja atau langsung kepada pimpinan, untuk mendapatkan solusi tapi kadang-kadang juga tidak faham ” (Hasil wawancara, 15 Oktober 2016).

Demikian juga apa yang dikemukakan oleh Dra. Sitti Nurbiah, Kepala Seksi Pelayanan Umum Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam wawancara dengan penulis :

“ Ini pak sekalipun sudah ada SKP yang jadi pedoman pekerjaan sehari-hari namun masih sering serasa tidak ada pekerjaan jadi pegawai biasa banyak santai, ini mungkin karena tingkat pemahaman kami terhadap tugas-tugas yang tertera dalam uraian tugas terkadang kurang jelas. Karena dalam pelaksanaannya kami kurang diberi arahan atau penjelasan dari pimpinan menyangkut mekanisme penyelesaian tugas sehingga dalam pelaksanaannya mendapatkan kesulitan.” (Hasil wawancara, 9 Oktober 2016).

Meskipun demikian, bukan berarti pemahaman aparat terhadap apa yang menjadi beban tugasnya telah dipahami sepenuhnya, tetapi penjelasan lanjutan secara detail senantiasa dibutuhkan. Salah satu penilaian yang dikemukakan oleh Bapak Hasan, S.Pd, Sekretaris Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara:

“ Saya kira sudah sangat jelas pekerjaan pegawai di kantor, itukan sudah ada SKP dan ini sangat membantu pegawai untuk bekerja lebih terarah, namun kadang-kadang memang Pimpinan mengabaikan SKP dalam memberikan beban kerja ditambah lagi pemahaman pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan relatif masih kurang sehingga sering menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu masalah/pekerjaan. Cara mengatasinya antara lain dengan mempersiapkan pegawai untuk mengikuti kursus-kursus atau pelatihan teknis serta melakukan mekanisme kontrol yang tepat.” (Hasil wawancara 15 Oktober 2016).

Berkaitan dengan kondisi diatas, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman terhadap tujuan dari keberadaan organisasi Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara bagi aparat yang ada didalamnya masih kurang baik. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sebagai unsur pelaksana yang membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten. Jangka waktu penyelesaian tugas-tugas aparat khususnya dalam aspek administrasi merupakan salah satu aspek yang dilihat dalam mengukur efektivitas pelaksanaan tugas aparat pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi untuk penyelesaian masalah yang perlu ditindaklanjuti sesuai dengan tugas

pokok Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara belum baik. Jangka waktu penyelesaian tugas-tugas aparat khususnya dalam aspek administrasi merupakan salah satu aspek yang dilihat dalam mengukur efektivitas pelaksanaan tugas aparat pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. Adapun jangka waktu penyelesaian surat yang masuk dapat diselesaikan selama satu sampai dua hari. Hal ini tergantung pula pada jenis permasalahan yang dihadapi. Apabila permasalahan yang ditangani memerlukan telahan yang lebih mendalam maka memerlukan waktu lebih dari satu hari. Semakin cepat penyelesaian permasalahan yang ada maka semakin optimal tingkat efektivitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menyangkut tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara, secara umum dapat dikategorikan belum baik karena masih ditemukan adanya komplain dari masyarakat, meskipun dengan intensitas yang relatif kecil. Hal ini diakui oleh Dra. Sitti Nurbiah, Kepala Seksi Pelanan Umum Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara yang berhasil dikonfirmasi penulis.

“Pada Umumnya masyarakat selalu mau cepat, maka dari itu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kami telah berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Namun dalam pelaksanaannya terkadang masih terjadi komplain dari masyarakat disebabkan karena pelayanan yang diberikan tidak sesuai harapan yang mereka inginkan. Dalam hal ini pengguna jasa terkadang tidak dapat memenuhi persyaratan yang tercantum atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun tetap mamaksakan kami untuk menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi tanpa melengkapi persyaratan yang dibutuhkan.” (Hasil wawancara 15 Oktober 2016).

Dari keterangan ini terlihat bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum maksimal dan belum memenuhi tuntutan serta harapan publik yang cepat dan tepat sehingga penulis memberikan penilaian kepada pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya belum optimal, hal ini dibuktikan dengan masih terdapatnya komplain dari masyarakat disebabkan karena ketidakpahaman masyarakat tentang masalah masalah pertanian dan peternakan yang terjadi serta jalur birokrasi yang dihadapi pegawai.

Penilaian terhadap aspek efektivitas aparat pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dapat dilihat juga dari ketepatan pelayanan administrasi yang diberikan. Surat-surat yang masuk terlebih dahulu dilakukan proses agenda surat oleh sub bagian kepegawaian dan umum, kemudian diteruskan kepada kepala dinas untuk di disposisi kepada bagian bagian yang secara langsung berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi atau yang tercantum dalam isi surat. Semakin tepat waktu yang dijanjikan untuk memberikan pelayanan administrasi maka dapat dikatakan semakin tinggi tingkat efektivitas kinerja aparat pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Berikut ini hasil wawancara dengan Naharuddin A, Staf Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sebagai berikut :

“Diakui untuk penyelesaian suatu surat/berkas tergantung pada permasalahan yang dihadapi, akan tetapi dalam penyelesaiannya masih sering terjadi keterlambatan. Hal ini juga disebabkan karena persyaratan yang telah ditentukan tidak dapat dipenuhi oleh pengguna jasa sehingga aparat perlu melakukan konfirmasi ulang terhadap persyaratan yang diperlukan, hal ini cukup memerlukan waktu karena kadang-kadang pada waktu dikonfirmasi

mereka tidak ada ditempat.” (Hasil wawancara, 20 Oktober 2016).

Dari uraian-uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas aparat pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dari aspek efektivitas yang dilihat dari pemahaman akan tugas dan pekerjaan kantor, tenggang waktu penyelesaian suatu permasalahan, ketepatan dalam penyelesaian berkas permasalahan serta jumlah penyelesaian surat/berkas permasalahan dapat dikategorikan belum efektif. Karena masih ditemui aparat yang menunda pekerjaan yang menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu permasalahan.

Suatu pekerjaan yang efisien berarti juga efektif, karena tujuan telah tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Akan tetapi suatu pekerjaan yang efisien mungkin diperlukan unsur-unsur usaha, yaitu pikiran, tenaga, ruang dan benda yang masih banyak dalam arti kurang efisien, karena prinsip efisiensi adalah dengan penggunaan yang sekecil-kecilnya dapat dicapai hasil yang sebesar-besarnya.

Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan pengertian bahwa bila sasaran atau pekerjaan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya maka efektivitas kerja telah tercapai. Tat kala sasaran atau tujuan tidak tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka pekerjaan itu tidak efektif.

a. Tujuan

Visi Misi Pimpinan daerah dalam hal ini Bupati Mamuju Utara menjadi tujuan yang perlu dijabarkan dan oleh setiap Stansi/Kantor dalam menetapkan atau merencanakan setiap program yang akan dilaksanakan selama kurun waktu 5 Tahun kedepan. Untuk itu Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dengan diformulasikan tujuan ini maka dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh Kantor

Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam memenuhi visi misi ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemauan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan ini juga akan memungkinkan Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara untuk mengukur sejauh mana visi misi telah dicapai mengingat tujuan dirumuskan berdasarkan visi misi.

Adapun tujuan dari Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara adalah untuk membantu Bupati dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan. Dalam penjabarannya adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan;
- f. Pembina penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan;
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan Desa/Kelurahan;

Tujuan yang telah ditetapkan di atas merupakan perwujudan dari visi dan misi Kantor Kecamatan Sarudu yang akan direalisasikan setiap tahun anggaran dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Olehnya itu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsinya, sehingga kegiatan yang dilaksanakan dapat tercapai sesuai harapan.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasan, S.Pd, Sekretaris Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“Sudah barang tentu tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara tentunya mengacu visi dan misi kabupaten, karena organisasi ini mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam hal membantu Bupati dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan, sehingga tujuan yang ditetapkan harus mampu memberikan kontribusi kepada kabupaten Mamuju Utara sebagai salah satu kabupaten di Sulawesi Barat.” (Hasil wawancara, 20 Oktober 2016)

b. Sasaran

Telah dipaparkan bahwa sasaran merupakan salah satu sumber organisasional yang amat berharga, akan tetapi sering kurang disadari oleh anggota organisasi. Pentingnya unsur sasaran dalam kehidupan organisasional lebih terlihat lagi jika dikaitkan dengan efektivitas pelaksanaan tertib administrasi pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara . Secara sederhana dikatakan bahwa, efektivitas pelaksanaan layanan berarti penyelesaian pekerjaan tepat sasaran, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada sasaran yang akan dicapai dan yang ditentukan. Suatu pekerjaan yang efisien berarti juga efektif, karena tujuan telah tercapai.

Sasaran Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun dan dialokasikan dalam lima periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja (*Performance Plan*). Penetapan sasaran ini diperlukan untuk memberikan fokus kepada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi

dalam kegiatan operasional organisasi setiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategik dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya meyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. Sasaran-sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan strategik yang terkait. Dengan demikian, apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai diharapkan bahwa tujuan strategik terkait juga telah dicapai.

Selanjutnya, pada masing-masing sasaran ditetapkan program yang akan dijalankan untuk mencapai sasaran terkait. Sama seperti sasaran terhadap tujuan, program-program yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian sasaran yang terkait.

Secara umum berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara telah dapat memenuhi tugas pokok dan fungsi yang dibebankan organisasi. Hal ini tercermin dengan dicapainya 95% sasaran yang harus diwujudkan dalam tahun 2015.

Kelompok kinerja adalah indikator kinerja berupa input, output dan outcome, ke seluruh kelompok indikator kinerja tersebut telah dapat dirumuskan. Indikator kinerja input yang diinginkan adalah dana dengan satuan rupiah, indikator output dan indikator outcome yang digunakan bervariasi tergantung pada jenis sasaran yang ditetapkan.

Untuk pencapaian sasaran berdasarkan indikator di atas, maka diperlukan sebuah strategi, dan strategi yang telah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang

dikemukakan oleh Bapak Hasan, S.Pd, Sekretaris Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“Sasaran Kerja Kantor Kecamatan Sarudu yang tertuang dalam visi misi adalah tekad kami sebagai aparat untuk menjalankannya. Dalam upaya mencapai sasaran tentunya berbagai strategi telah ditetapkan pula. Dalam penyusunan strategi tersebut tentunya juga mengacu pada indikator, sehingga dengan demikian strategi tersebut tepat pada sasaran yang telah ditetapkan. Contohnya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dalam hal pelayanan, maka strategi yang diterapkan yaitu dengan meningkatkan frekuensi dan intensitas pendidikan, latihan, dalam hal kebutuhan masyarakat dan etika dalam pelayanan, sehingga nantinya akan tersedia sumber daya manusia atau aparat yang profesional, “(Hasil wawancara, Nopember 2016)

c. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sarana atau fasilitas kerja merupakan segenap kebutuhan yang diperlukan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dalam suatu bentuk kerjasama dalam suatu organisasi. Keadaan fasilitas yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan motivasi pegawai. Dalam hal ini, maka fasilitas kerja pegawai dalam suatu organisasi harus memenuhi persyaratan kebutuhan kondisi kerja. Setiap Organisasi, Instansi, Pemerintah maupun Lembaga Swasta dalam melaksanakan aktivitasnya harus didukung oleh sarana dan prasarana. Oleh sebab itu sarana dan prasarana adalah faktor yang mendasar sebagai salah satu elemen dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian halnya di Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara memiliki sarana dan prasarana yang masih sederhana dan masih perlu

mendapat perhatian dari pemerintah kabupaten untuk ditingkatkan atau disempurnakan.

Keterkaitan antara sarana dan prasarana dengan pelaksanaan manajemen perkantoran adalah adanya hubungan yang saling mendukung. Walaupun banyak sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dalam menjalankan aktifitasnya, tetapi apabila tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai mustahil akan mencapai tujuan yang diharapkan secara optimal dan tepat waktu.

Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara sebagai penyelenggara Pemerintahan, dan pelayanan masyarakat, sangat membutuhkan kualitas sarana dan prasarana, karena hal itulah salah satu yang mempengaruhi kinerja pelayanannya. Penelitian terhadap tampilan fisik Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara dilakukan dengan meneliti beberapa hal pokok yakni tampilan fasilitas yang digunakan, sarana dan prasarana pelayanan.

Peralatan/fasilitas pada dasarnya merupakan sarana penunjang yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja pelayanan pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. Oleh karena itu untuk meningkatkan pelayanan, fasilitas yang senantiasa dijaga dan dirawat sesuai dengan prosedur, selain itu fasilitas yang ada hanya dapat digunakan untuk kepentingan tugas tugas kantor.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasan, S.Pd, Sekretaris Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara .

“ Kami selalu berusaha menyiapkan fasilitas kerja kantor, seperti peralatan elektronik, maupun sarana lainnya seperti kendaraan roda dua sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun memang kalau bicara cukup ya belum cukup bahkan masih kurang. Oleh karena itu untuk memanfaatkan fasilitas yang ada maka fasilitas tersebut hanya dipergunakan pada waktu jam dinas.” (Wawancara, 2 Nopember 2016)

Hal senada juga diungkapkan Bapak Aliumum, S.Sos, M.Si, Camat Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara:

“ Sebagai pimpinan satu hal yang paling menjadi perhatian kami bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya harus didukung oleh sarana dan prasarana. Karena sarana dan prasarana sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugas terutama menyangkut pelayanan masyarakat karena sangat sensitif.” (Wawancara, 2 Oktober 2016).

Menyikapi pernyataan dari informan di atas, bahwa sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor terpenting dalam penunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, tanpa sarana dan prasarana dalam menunjang tugas pokok dan fungsi niscaya kinerja yang optimal dapat diwujudkan.

Faktor penghambat kinerja pegawai berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara

1) Budaya

Budaya sebagai suatu aspek yang mempengaruhi kinerja aparatur Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara, dipandang sebagai sesuatu yang hidup dalam organisasi, yang mengikat semua anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Disamping itu, budaya juga dilihat sebagai bagian dari suatu lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku dan performance organisasi. Asumsi dasar tentang budaya dapat direfleksikan melalui pengulangan tingkah laku para anggota suatu kelompok sosial, atau dengan kata lain, perilaku-perilaku yang tampak merupakan suatu pencerminan asumsi dasar, seperti orientasi aparat terhadap diri sendiri dan lingkungannya. Oleh karena itu, budaya merupakan *shared meaning systems* (sistem

dari berbagai makna) yang dalam studi organisasi dianggap sebagai landasan pemikiran bagi para anggota organisasi dalam mengenali dan mengartikan pengalaman mereka. Dalam konteks ini, budaya dipandang sebagai sesuatu yang secara aktual hidup dan apa yang seharusnya. Hal ini dikaitkan dengan aspek aspek seperti hakikat organisasi, dan persepsi tentang proses pemecahan masalah-masalah yang perlu dan dapat dilakukan. Apabila persepsi seperti ini menjadi suatu realitas, maka nilai-nilai secara perlahan-lahan akan berubah dari sesuatu yang bersifat kognitif menjadi sesuatu yang diyakini. Disamping itu, aspek budaya juga dianggap sebagai sesuatu yang melandasi atau memberi petunjuk perilaku manusia yang dapat memberikan kerangka pemikiran bagi para anggota organisasi mengenai bagaimana mempercayai, memikirkan dan merasakan sesuatu.

Penggunaan budaya sebagai metafora dalam organisasi kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi yang memusatkan perhatian pada aspek anggota organisasi mencakup proses pengamatan terhadap orientasi para anggota organisasi baik yang bersifat lingkungan internal pegawai maupun eksternal pegawai. Orientasi internal pegawai dapat dilihat dari etos kerja, motivasi, disiplin dan tingkat ketergantungan bawahan terhadap pimpinan, sedangkan lingkungan eksternal dapat dilihat dari komplain pengguna jasa terhadap pemberian pelayanan publik dan tingkat kepedulian masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat birokrasi.

2) Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai jika dilihat dari aspek etos kerja, motivasi, disiplin dan tingkat ketergantungan pegawai terhadap pimpinan masih sangat tinggi dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat mempengaruhi pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas/pekerjaan di kantor.

Pelaksanaan tugas di kantor para pegawai belum menunjukkan etos kerja yang tinggi, kurang motivasi, kurang disiplin dan masih melekatnya sifat ketergantungan yang tinggi terhadap pimpinan. Hal ini terlihat dalam kutipan wawancara penulis dengan Bapak Hasan, S.Pd, Sekretaris Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara: *“Dalam menjalankan tugas sehari-hari para pegawai masih belum menunjukkan etos kerja yang tinggi yakni sikap disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini terlihat dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan yang pulang lebih awal sebelum jam kantor berakhir. (Hasil wawancara, 2 Oktober 2016)”*

Sementara itu dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil observasi dan fakta di lapangan yang penulis temukan adalah masih munculnya kebiasaan aparat/pegawai yang sering menunda pekerjaan, atau dengan kata lain lebih mementingkan urusan pribadi, hal ini dapat dilihat pada jam jam tertentu pegawai tidak berada di ruang kerjanya atau berada di luar kantor dengan urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas kantor. Kondisi ini menyebabkan penyelesaian suatu pekerjaan sering tertunda, apalagi pengguna jasa sudah dijanjikan untuk pengambilan surat/berkas, namun ketika didatangi ternyata belum selesai. Hal seperti ini masih sering terjadi dilingkungan kerja di Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. Sehingga dalam hal ini mekanisme kontrol harus diterapkan.

Hasil wawancara penulis ditemukan bahwa apabila pemimpin tidak berada di tempat atau sedang tugas ke luar, terlihat aktivitas pegawai intensitasnya menurun. Demikian juga dalam hal penyelesaian tugas/permasalahan, apabila menemukan kesulitan dalam penyelesaiannya pegawai masih kurang inisiatif untuk menyelesaikan sendiri dengan kata lain menunggu pemimpin berada ditempat untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini terlihat dalam kutipan wawancara penulis

dengan Naharuddin A, Staf Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara: “ *Apabila pemimpin tidak berada di tempat ada kesan dari pegawai bahwa tugas/pekerjaan mauapun tanggungjawab yang diberikan menemui kendala harus menunggu petunjuk pimpinan dengan kata lain segala sesuatu yang tidak dapat diselesaikan di berbagai level baik ditingkat eselon maupun staf harus di komunikasikan dan dilaporkan kepada pimpinan secara berjenjang agar etika dan kesopanan antara pimpinan dan bawahan tercipta.*” (Hasil wawancara, 2 Oktober 2016).”

3) Faktor Eksternal Pegawai

Faktor eksternal pegawai yakni pola interaksi masyarakat dengan aparat birokrasi yang pada hakekatnya merupakan suatu interaksi yang terjalin dengan lingkungan yang diukur dengan indikator komplain pengguna jasa atas pelayanan yang diberikan oleh aparat birokrasi dan tingkat kepedulian masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh aparat birokrasi.

Sesuai hasil observasi penulis di lapangan masih dijumpai pegawai yang belum sepenuhnya bersikap profesional dalam menyelesaikan suatu permasalahan, demikian juga sikap ketergantungan masyarakat penggunaan jasa yang berlebihan terhadap aparat birokrasi, sehingga mau menerima saja berbagai perlakuan yang menyimpang, hal ini terlihat dengan sifat yang mau cari gampang oleh masyarakat pengguna jasa yang pada akhirnya dapat menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam pemberian pelayanan. Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang di lihat dari faktor internal dan eksternal pegawai mempengaruhi kinerja aparat dalam rangka mencapai visi organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan menggunakan teori Handoko menyangkut efesiensi dan efektivitas belum dapat mendukung analisis kinerja Pegawai Berdasarkan Tugas Pokok dan fungsi, hal ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

Efisiensi, belum menunjukkan hasil yang baik, disebabkan pemahaman dan penguasaan belum dipahami yang menjadi tugas pokoknya yang dituangkan dalam setiap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap Pegawai. Efektivitas dapat dilihat dari tingkat Kualitas pekerjaan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum maksimal, Faktor faktor penghambat kinerja pegawai berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsinya yaitu budaya sebagai sesuatu yang secara aktual hidup dan menjadi realitas dalam masyarakat. Secara Internal pegawai belum menunjukkan etos kerja yang tinggi, kurang motivasi, kurang disiplin dan masih melekatnya sifat ketergantungan yang tinggi terhadap pimpinan. Secara eksternal bahwa apabila pemimpin tidak berada di tempat atau sedang tugas keluar, terlihat aktivitas pegawai intensitasnya menurun. Demikian juga dalam hal penyelesaian tugas/permasalahan, apabila menemukan kesulitan dalam penyelesaiannya pegawai masih kurang inisiatif untuk menyelesaikan sendiri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka penelitian ini disarankan dari dua aspek sebagai berikut:

1) Aspek Teoritis

Untuk mengoptimalkan Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara, diharapkan lebih memperhatikan masalah efesiensi dan efektivitas.

2). Aspek Praktis

- a. Pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan kemasyarakatan untuk dapat hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang

profesional dengan tingkat dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

- b. Meningkatkan etos kerja, motivasi yang tinggi dalam bekerja, memperbaiki kedisiplinan dan mengurangi tingkat ketergantungan terhadap pimpinan.
- c. Pimpinan yang bijak seharusnya mampu menggerakkan bawahan dalam pelaksanaan kerja dan mampu memberikan keteladanan, motivasi, baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam memberikan kesempatan pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu dengan mengikutsertakan dalam pendidikan baik formal maupun non formal, seperti pendidikan dan pelatihan serta melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. *Pengembangan Sumber daya Manusia* (Edisi Revisi), Rineka Cipta, Jakarta.

Prawirosentono, 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE. Yogyakarta.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja PNS.

Perda Kabupaten Mamuju Utara Nomor 8 Tahun 2010 tentang pembentukan dan susunan organisasi Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis kepada berbagai pihak yang telah mendorong dalam menyelesaikan artikel ini, terutama diucapkan terima kasih kepada Ketua dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Hasbullah, M. Si., dan Dr. Nawawi Natsir, M. Si., penyunting, penyunting ahli dan ketua penyunting dengan penuh ketelitian memberikan bimbingan dan arahan yang menyempurnakan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

Dessler, Gary ,2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 9. Jilid 1, Kelompok Gamedia, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hidayat, 1986. *Defenisi Efektifitas*, Bandung; Angkasa.

Nasir, 2005, *Metode Penelitian*. Rajawali Press. Jakarta.