

KINERJA APARATUR PADA DINAS BINA MARGA PROVISI SULAWESI TENGAH

Riny

rinyriny37@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Pascasarjana Universitas Tadulako Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Performance Analysis Apparatus At the Highways Department, Central Sulawesi Province". The purpose of this study was to determine the performance Apparatus At the Highways Department, Central Sulawesi Province. This type of research with qualitative approach derived from the results of in-depth interviews. The location of research in the Department of Highways Office of Central Sulawesi province. The informants of five (5) employees with data sources include primary data and secondary data and data collection through interviews, observation, and documentation. Analysis of the data by using interactive data analysis model. The results showed a good enough motivation obtained by the employees either through from the head or from among the employees motivate each other. Ability aspect, the employees are less well in understanding the task of making it less able to work optimally. And the opportunity aspect, the employees have not been uniformly given the flexibility in planning and carrying out its duties and responsibilities and be given the opportunity to participate in any implementation of the activities as well as training and education in the form of technical guidance to increase their capacity and experience.

Keywords: *Performance, Motivation, Ability, Opportunit*

Pemerintah daerah merupakan suatu lembaga politik yang berfungsi untuk mengontrol dan mengawasi jalannya pemerintahan, sebagaimana Undang – Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang salah satu sasaran tujuan diberlakukan undang-undang tersebut adalah pemberian dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan. Selain itu ada juga Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Kode Etik PNS, dan juga Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik

berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya. Saat ini dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dapat diperoleh dengan cara melakukan pembinaan, bimbingan dan motivasi terhadap pegawai. Tetapi hal tersebut tidak akan cukup apabila tidak didukung oleh pemberian contoh keteladanan oleh para atasan atau senior tentang cara hidup berorganisasi, pengawasan dan penyempurnaan mekanisme kerja.

Kinerja disebut juga prestasi kerja, maksudnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja seseorang, berarti pula pengembangan karir

untuk masa depan. Aktualisasi dan pengakuan diri memperkuat seseorang untuk melakukan tugas sebaik-baiknya, selanjutnya akan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, berarti sukses dalam berkarir.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2001: 187), bahwa kinerja sebagai sinergis dari beberapa unsur yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan. "Unsur Motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Unsur Kemampuan pegawai seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Unsur Kesempatan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, bagaimana betah atau tidaknya seorang pegawai ternyata bisa disebabkan oleh hal yang mungkin dianggap sepele yaitu kesempatan. Kesempatan tersebut berupa untuk pengembangan diri, kesempatan aktualisasi diri, dan masih banyak kesempatan-kesempatan yang lainnya".

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Sebagai salah satu instansi yang berada ditingkat provinsi maka dalam menjalankan

tugas pokok dan fungsinya Dinas Bina Marga (DBM) Sulawesi Tengah merujuk pada visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2011-2016 adalah "Sulawesi Tengah sejajar dengan Provinsi maju di kawasan timur Indonesia dalam pengembangan agribisnis dan kelautan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing pada tahun 2020". Oleh karena itu visi Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah adalah "Terwujudnya prasarana jalan dan jembatan yang berkualitas guna memberikan kenyamanan dan keselamatan pada masyarakat di tahun 2020".

Walaupun dari capaian kinerja secara organisasi Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan mampu melaksanakan kinerja sebagai mana yang telah direncanakan dan juga dalam terbilang memiliki pegawai yang banyak, namun demikian melihat kenyataan dalam lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah sebagai mana yang penulis amati, walaupun pencapaian kinerja terbilang cukup serta sumber daya manusia yang berada pada Dinas Bina Marga Sulawesi Tengah terbilang cukup banyak. Namun, ketika dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan cukup banyak menemui kendala seperti kurangnya tenaga personil/pegawai yang menangani segala macam urusan kegiatan, dimana kadang terjadi tumpang tindih beban pekerjaan yang diberikan pada pegawai sehingga membuat para pegawai merasa beratnya pekerjaan yang harus dipikul dan tidak merata pada semua pegawai. Kemudian kurangnya pengetahuan pegawai mengenai tugas dan fungsinya, dimana sebagian besar pegawai masih minim pengalaman kerja dan terjadi rotasi pegawai didalam ruang lingkup bagian Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Begitu pula kurangnya pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi serta budaya kerja aparatur yang kurang mendukung untuk menghasilkan kinerjanya.

Dari uraian permasalahan yang ada dapat dikatakan bahwa kondisi pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah saat ini dalam melaksanakan tugasnya kurang memiliki motivasi yang disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki pegawai kurang memadai, minimnya pengalaman kerja, ketrampilan dan pelatihan serta kesempatan yang kurang dalam melaksanakan kegiatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif, yakni suatu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada menurut gejala apa adanya. Penelitian yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut. Selain itu semua data yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti (Young dalam buku Sugiono 2009: 105). Yang bertujuan untuk memberikan gambaran utuh dan menyeluruh tentang strategi peningkatan kinerja aparatur Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk dapat memperoleh informasi yang lebih jelas mengenai masalah penelitian yang Dalam penelitian ini, kinerja Aparatur Dinas Bina marga Provinsi Sulawesi Tengah akan diukur dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbiins (2001:187), yaitu melihat dari tiga unsur yang saling sinergis yang meliputi unsur motivasi, unsur kemampuan, dan unsur kesempatan.

Terkait hal tersebut, peneliti mengajukan informan penelitian sebanyak 5 orang dengan rincian sebagai berikut: Sekretaris Dinas Bina Marga, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum dan staf /Pegawai Biasa 3 orang. Penentuan informan dalam penelitian ini, yaitu teknik “sampling purposive (*non probability sampling*)” yaitu semua anggotanya atau subyek penelitian tidak memiliki peluang yang sama untuk

dipilih sebagai informan” Sevilla, et.al. (1999:168).

Teknik ini oleh Sugiyono (1999 : 62), diartikan sebagai teknik penentuan informan terpilih untuk tujuan tertentu saja. Dalam penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, maka informan yang dipilih adalah orang yang mengetahui dan memahami kinerja Pegawai pada Dinas bina Marga. Sehingga pengambilan informan dilakukan dengan *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah

Sebelum terbentuknya daerah otonom Sulawesi Tengah, kekuasaan pemerintahan masih dipegang oleh raja-raja yang tersebar di seluruh Sulawesi Tengah. Wilayah Provinsi Sulawesi Tengah pada masa itu merupakan sebuah Pemerintahan Kerajaan, terdiri dari Tujuh Kerajaan di wilayah Timur dan Delapan Kerajaan di wilayah Barat, dan raja-raja ini mempunyai daerah dan kekuasaan sendiri-sendiri. Namun dengan adanya perkembangan sistem pemerintahan kerajaan dan hubungan sosial ekonomi (perdagangan), maka kerajaan-kerajaan ini perlahan-lahan mendapat pengaruh dari luar, antara lain dari kerajaan Bone, Gowa, Luwu, Mandar dan Ternate. Bahkan pada akhir abad XIX kerajaan di Wilayah Sulawesi Tengah sudah ada yang menjalin hubungan dengan luar negeri seperti Portugis, Spanyol dan VOC (Belanda).

Semenjak tahun 1905, wilayah Sulawesi Tengah seluruhnya jatuh ke tangan Pemerintahan Hindia Belanda, dari Tujuh Kerajaan Di wilayah Timur dan Delapan Kerajaan Di wilayah Barat, kemudian oleh Pemerintah Hindia Belanda dijadikan Landschap-landschap atau Pusat-pusat Pemerintahan Hindia Belanda.

Pada bulan Juli 1957 Permesta memproklamkan berdirinya Provinsi Sulawesi Utara (melepaskan diri dari Gubernur Sulawesi di Makassar) yang

mencakup wilayah Sulawesi Tengah dengan Gubernur H. D. Manoppo. Namun para tokoh masyarakat Sulawesi Tengah dari berbagai aliran dan golongan serta para pemuda tidak setuju dengan tindakan indisipliner Permesta tersebut. Para tokoh yang tergabung dalam GPPST (Gerakan Penuntut Provinsi Sulawesi Tengah) bertekad untuk mempertahankan daerah Sulawesi Tengah serta memperjuangkan Provinsi Sulawesi Tengah yang otonom. Pada tahun 1959 berdasarkan UU No. 29 tahun 1959, Keresidenan Koordinator Sulawesi Tengah yang tadinya hanya membawahi dua kabupaten, dirubah menjadi empat kabupaten, yaitu: 1) Kabupaten Donggala dengan ibukota Palu; 2) Kabupaten Tolitoli dengan ibukota Tolitoli; 3) Kabupaten Poso dengan ibukota Poso; 4) Kabupaten Banggai dengan ibukota Luwuk.

Sedangkan bekas Kewedanaan Buol yang tadinya masuk wilayah Kabupaten Gorontalo digabungkan ke dalam wilayah daerah Kabupaten Buol Tolitoli tahun 1960. Status Propinsi Administratif Sulawesi berakhir pada tahun 1960 yang ditetapkan dengan UU No. 47 tahun 1960 dan secara otonom membagi Sulawesi menjadi Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara dengan ibukota Makassar dan Provinsi Sulawesi Utara Tengah dengan ibukota Manado. Dalam kurang lebih sepuluh tahun sejarah perjuangan pembentukan Provinsi Sulawesi Tengah, oleh Pemerintah Pusat dikenal delapan macam konsepsi. Dari kedelapan konsepsi tersebut yang disetujui dan diterima oleh Pemerintah Pusat adalah "Konsepsi Mahasiswa Sulawesi Tengah" atau juga dikenal sebagai "Konsepsi Rusdi Roana-Rene Lamakarate". Akhirnya pada tahun 1964 melalui PERPU No. 2 tahun 1964 tentang pembentukan Provinsi Sulawesi Tengah dengan ibukota Palu, yang disahkan dengan UU No. 13 yang diundangkan pada tanggal 23 September 1964, dan berlaku surut tanggal 1 Januari 1964 (LN No. 64 tahun 1964) yang wilayahnya meliputi: Poso, Donggala, Banggai dan Buol Toli – Toli.

Tahun 1964 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 1964 terbentuklah Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah yang meliputi empat kabupaten yaitu Kabupaten Donggala, Kabupaten Poso, Kabupaten Banggai dan Kabupaten Buol Toli-toli. Selanjutnya Pemerintah Pusat menetapkan Provinsi Sulawesi Tengah sebagai Provinsi yang otonom berdiri sendiri yang ditetapkan dengan Undang undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Pembentukan Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah.

Pada tanggal 13 April 1964, di Palu dilangsungkan upacara serah terima Daerah Keresidenan Koordinator Sulawesi Tengah dari Gubernur J. F. Tumbelaka selaku bekas penguasa Sulawesi Utara Tengah kepada Gubernur Anwar Datuk Mojo Basa Nan Kuning selaku Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah yang pertama, sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 36 tahun 1964 tanggal 13 Pebruari 1964.

Berikut beberapa Gebernur yang pernah memimpin daerah Provinsi Sulawesi Tengah sejak periode tahun 1981 – sekarang:

1. Anwar Datuk, Periode Tahun 1964-1968
2. M. Yasin, Periode Tahun 1968-1973
3. A. R. Tambunan, Periode Tahun 1973-1978
4. Moenafri, Periode Tahun 1978-1979
5. R. H. Eddy Djajang, Periode Tahun 1979-1980
6. Eddy Sabara, Periode Tahun 1980-1981
7. H. Galib Lasahido, Periode Tahun 1981-1986
8. H. Galib Lasahido, Periode Tahun 1981-1986
9. H. A. A. Lamadjido, Periode Tahun 1986-1991 s/d 1991-1996
10. H B. Paliudju, Periode Tahun 1996-2001
11. . H. Aminuddin Ponulele, Periode Tahun 2001-2006
12. H. B. Paliudju, Periode Tahun 2006-2011

13. H. Longki Djanggola, Periode Tahun 2011-2016

Visi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah

Untuk mengarahkan pembangunan Provinsi Sulawesi Tengah dalam wujud otonomi daerah sekarang ini maka diperlukan suatu perencanaan yang lebih matang dengan melihat potensi daerah yang ada, dengan kondisi demikian maka sebagai tindak lanjut dengan segala potensi tersebut perlu dituangkan kedalam visi yang diemban.

Suatu Provinsi tentu harus memiliki rencana ke depan, memiliki arah dan visi yang jelas, dan sekaligus dapat memberi gambaran kemana seluruh kehidupan masyarakat di provinsi tersebut akan dibawa. Tentunya visi tersebut harus merupakan gambaran kondisi yang diinginkan/dicita-citakan oleh seluruh masyarakat, bukan arah dan kondisi yang hanya dipahami dan diciptakan oleh pemerintah. Visi provinsi harus menjadi milik bersama antara pemerintah dan masyarakat (stakeholders).

Keberadaan Visi Provinsi Sulawesi Tengah juga merupakan konsepsi dasar mengenai kehidupan yang dicita-citakan, sehingga dapat menjadi daya pendorong dan daya ungkit (leverage) bagi seluruh komponen masyarakat dalam mewujudkan kehidupan yang dicita-citakan.

Dalam menentukan arah pandangan ke depan yang menggambarkan tujuan yang ingin dicapai dari penyelenggaraan pembangunan, pengelolaan pemerintahan daerah dan pemberdayaan masyarakat, serta guna menyatukan persepsi, interpretasi serta komitmen seluruh komponen masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan daerah.

Visi Provinsi Sulawesi Tengah ditetapkan adalah sebagai berikut “Sulawesi Tengah Seajar Dengan Provinsi Maju Dikawasan Timur Indonesia Melalui Pengembangan Agribisnis Dan Kelautan Dengan Kualitas Sumberdaya Manusia Yang Berdaya Saing pada tahun 2020”

Seajar dengan Provinsi maju dalam arti bahwa dengan harapan kedepan sarana dan prasarana pendukung (infrastruktur), peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum tidak ketinggalan dengan provinsi lain sehingga mengurangi ketimpangan pembangunan disegala sektor dengan daerah lain, seajar dalam kualitas sumberdaya manusia dengan melalui peningkatan derajat pendidikan dan kesehatan masyarakat secara umum.

Dalam mencapai kesetaraan pembangunan dengan provinsi lain maka diperlukan suatu langkah kongkrit melalui pengelolaan pembangunan yang berbasis agribisnis dan kelautan sehingga kegiatan disemua sektor dapat lebih terkoordinasi antara kegiatan hulu sampai kegiatan hilir yang pada akhirnya menghasilkan nilai tambah bagi daerah khususnya Provinsi Sulawesi Tengah.

Mengedepankan pengembangan agribisnis dan kelautan dalam visi tersebut didasarkan kepada kenyataan bahwa Provinsi Sulawesi Tengah hingga saat ini masih dapat dikatakan sebagai provinsi yang berbasis pertanian dimana sekitar 39 persen PDRB-nya merupakan kontribusi sektor pertanian, sekitar 59 persen penduduk usia kerja berprofesi sebagai petani, sebagian besar Rumah Tangga Miskin berasal dari sektor pertanian dan berbagai indikator sektor pertanian yang ada, hanya lima indikator yang masuk 10 besar dari 33 provinsi di Indonesia, sementara kelautan dikedepankan karena masih begitu banyak sumberdaya kelautan (non-agribisnis) hingga saat ini belum dikelola secara optimal.

Kualitas sumberdaya manusia dimaknai sebagai perwujudan proses pelanjutan dan pengoptimalan upaya penciptaan kualitas hidup manusia yang mencakupi : kualitas fisik, intelektual, moral, iman dan taqwa, sehingga tercipta kualitas manusia secara utuh, dalam arti adanya keseimbangan yang serasi dalam kehidupan manusia baik antara aspek jasmani dan rohani, aspek fisik dan

mental spiritual atau aspek material dan non material di Provinsi Sulawesi Tengah..

Visi tersebut dikedepankan sebagai salah satu upaya untuk mencapai Visi yang secara eksplisit tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Sulawesi Tengah 2005-2025 yaitu "Sulawesi Tengah yang maju, mandiri, sejahtera dan berkeadilan".

Misi Pemerintah Sulawesi Tengah

Sebagai tindak lanjut dari kegiatan yang akan dilakukan pada masa kini dan masa akan datang untuk mewujudkan visi, maka perlu dituangkan dalam bentuk misi kegiatan yang akan dilakukan yang memungkinkan penyediaan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus untuk memelihara kesinambungan dan perkembangan kehidupan masyarakat yang akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, Misi Provinsi Sulawesi Tengah dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing berdasarkan keimanan dan ketakwaan.
- 2) Peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan.
- 3) Peningkatan pembangunan infrastruktur.
- 4) Percepatan Reformasi Birokrasi, Penegakkan supremasi Hukum dan HAM.
- 5) Pengelolaan sumber daya alam secara optimal dan Berkelanjutan.

Visi dan Misi, Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah

Visi menjelaskan arah atau suatu kondisi ideal di masa depan yang ingin dicapai (*clarity of direction*) berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini. Visi yang dirumuskan haruslah memiliki keterkaitan dengan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang terdapat dalam RPJMD. Oleh karena itu visi DBMD Provinsi Sulawesi Tengah adalah "Terwujudnya

Prasarana Jalan Dan Jembatan Yang Berkualitas Guna Memberikan Kenyamanan Dan Keselamatan Pada Masyarakat di Tahun 2020".

Adapun misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Perumusan misi dilakukan untuk menindaklanjuti hasil analisis isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah untuk menemukan perwujudan visi. Olehnya, rumusan misi dikembangkan dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang memengaruhi pembangunan daerah. Misi DBMD Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu :

1. melaksanakan pengendalian dan pengawasan mutu pembangunan prasarana jalan dan jembatan;
2. meningkatkan kemampuan struktur dan kapasitas jalan dan jembatan; dan
3. meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan pemanfaatan jalan dan jembatan.

Tujuan dan sasaran penting untuk menentukan fokus dan kinerja SKPD sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tujuan disusun untuk menjelaskan perubahan yang diharapkan dapat dicapai melalui serangkaian tindakan atau program yang akan dirancang. Sedangkan sasaran merupakan subjek dan objek perubahan yang akan diintervensi melalui berbagai tindakan sesuai dengan masalah dan kebutuhan yang dihadapi.

Kinerja Aparatur Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah

1. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu indikator dari tiga indikator kinerja dalam pengukuran Kinerja Pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh Pimpinan

dapat menjadi motivasi tersendiri pegawai untuk melaksanakan tugas yang diembatnya.

Partisipasi pegawai merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap pegawai yang tanpa kehadirannya program-program akan gagal. Di mana pegawai akan lebih mempercayai program kegiatan jika merasa dilibatkan dalam proses persiapan dan perencanaannya, karena mereka akan lebih mengetahui seluk beluk program tersebut dan akan mempunyai rasa memiliki terhadap program kegiatan tersebut. Para pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah diberikan kesempatan untuk ikut dalam kegiatan yang dilakukan sebagai suatu kewajiban dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah. Dengan adanya pemberian kesempatan berpartisipasi tentunya membuat para pegawai merasa bertanggungjawab dan menimbulkan rasa memiliki dalam bekerja, di mana pegawai dituntut untuk menampakkan kemampuan – kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan keahlian dari masing – masing pegawai demi mencapai tujuan Dinas Bina marga.

Media yang digunakan untuk mengumpulkan masukan dari para pegawai yang terbanyak adalah diskusi dan rapat. Partisipasi pegawai cukup tertampung dalam kegiatan-kegiatan meskipun tidak seluruhnya. Hal ini menunjukkan bahwa mutu partisipasi pegawai cukup baik. partisipasi pegawai dalam kegiatan menurut pegawai cukup baik. Namun pimpinan masih memberikan penilaian yang kurang untuk mutu partisipasi para pegawainya, yang berarti para pimpinan belum merasakan partisipasi penuh dari para pegawainya.

Keikutsertaan seseorang untuk berpartisipasi tidak lepas dari motivasi masing-masing pegawai. Berkaitan partisipasi mereka dalam menentukan tujuan organisasi, para pegawai termotivasi untuk ikut dalam menyukseskan setiap program karena adanya kepedulian pada organisasi dan rasa memiliki organisasi. Hal tersebut

sejalan dengan yang dirasakan oleh para pegawai yang menyatakan tidak adanya komitmen karena tidak ada merasa memiliki organisasi merupakan kendala saat berpartisipasi. Selain itu komunikasi juga memegang peranan penting dalam membangkitkan partisipasi pegawai saat kegiatan.

Selain kurang memahami tugas yang diberikan padanya dan jika sejak awal para pegawai kurang diikutsertakan dalam sebuah kegiatan, berarti hal ini menjadikan kinerja pegawai kurang berjalan dengan baik. Pegawai terkadang tidak memperdulikan keterlibatannya dalam merencanakan program dibidangnya, mereka lebih pada melaksanakan tugas yang telah ditetapkan saja, hal tersebut diperparah dengan kurang pahamnya pegawai terhadap tugas yang dimeilikinya. Hal ini menjadikan partisipasi para pegawai terkadang kurang dilibatkan dalam perencanaan program, sehingga membuat para pegawai kurang percaya diri untuk mengembangkan kemampuannya.

Sebagai pegawai tentunya harus dapat memberikan yang terbaik bagi Dinas. Oleh karenanya perlu memberikan kesempatan kepada staf untuk berpartisipasi dalam perencanaan. Terlebih lagi seorang pimpinan, memberikan arahan dan perintah dengan baik, demi memberikan sebuah kondisi kerja yang nyaman dapat dirasakan oleh para pegawai. Meskipun kadang terjadi sikap marah pimpinan kepada pegawainya, namun disini memberikan sebuah gambaran akan sifat kepemimpinan yang tegas dari pimpinan, demi menyukseskan penyelenggaraan program. Para pegawai terkadang dimarahi hal tersebut ketika sebelum dan sesudah penyelenggaraan program, dan hal ini dapat dipahami oleh para pegawai selaku pelaksana kegiatan dan memang menjadi tugas mereka sebagai penyelenggara kegiatan. Mau tidak mau, siap atau tidak siap, selaku bawahan, tidak dapat pungkiri kejadian yang seperti tersebut terjadi. Namun demikian selaku pimpinan

juga harus dapat mengontrol sikap tersebut dan lebih cenderung kepada sikap mengarahkan.

Prinsip partisipasi terwujud secara baik, jika apa yang dibahas merupakan hal yang terkait dengan pekerjaan yang diemban oleh para pegawai. Kebutuhan ini mensyaratkan adanya orintasi khusus dari perencanaan, yakni terfokus kepada masalah – masalah dalam pelaksanaan kegiatan yang direncanakan. Jika perencanaan dilakukan di ruang lingkup kantor, maka dengan sendirinya masalah yang dibahas berorientasi ke bagian kantor yang didalamnya para pegawai itu sendiri.

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (Moenir, 1992: 136), mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Selanjutnya Gibson (1996: 185), merumuskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena motivasi menyangkut langsung pada unsure manusia. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin dan orang yang dipimpin. Sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka orang-orang yang memimpin (manajemen) harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi (Moenir, 1992: 137).

Dengan demikian, aspek motivasi para aparatur pada Dinas Bina marga Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan hal yang cukup baik. Dalam hal ini, ditunjukkan oleh para pegawai Dinas Bina Marga bahwa dalam setiap penyelenggaraan melakukan aktivitas/bekerja sesuai dengan tugas yang

telah diberikan pada masing – masing pegawai dengan arahan dari pimpinan langsung serta saling memotivasi antara para pegawai ataupun pimpinan dengan para bawahannya.

2. Kemampuan

Maksud dari aspek kemampuan dalam penelitian ini, bahwa kemampuan pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kewajiban seorang pegawai negeri sipil (PNS) adalah dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing – masing sesuai dengan aturan kepegawaian.

Suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang dapat menjadikan orang tersebut dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Para pegawai di Dinas Bina Marga dituntut dapat memberikan kinerja yang baik untuk organisasi. Kemampuan pegawai Dinas Bina Marga dapat dikatakan kurang baik, hal ini dilihat dari sisi pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai akan ikut menentukan baik dan buruknya hasil pekerjaan, sehingga pegawai menjadi peranan yang penting dalam suatu organisasi.

Dalam setiap pelaksanaan tugas yang diberikan pada para Pegawai, disesuaikan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai. Namun, secara teknis para pegawai yang ada pada Dinas Bina Marga dituntut agar dapat mempunyai wawasan yang cukup luas tentang tugas-tugas yang ada di Dinas Bina marga. Disamping pengetahuan yang cukup luas dari para pegawai tentunya penguasaan para pegawai pada setiap pekerjaannya menjadi sangat penting.

Jika kita melihat tingkat pendidikan dari para pegawai yang diantaranya ada yang lulusan sarjana ekonomi, sarjana hukum, sarjana tehnik maupun yang hanya lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat, ini memberikan sebuah gambaran bahwa pada Dinas Bina Marga harus menempatkan seorang pegawai dengan latar belakang pendidikan dan mempunyai pengetahuan akan bidang yang digelutinya. Sehingga jika dalam system kinerjanya tentu akan ditangani oleh orang – orang yang paham akan bidang yang ditempatinya.

Namun tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan para pegawai bagian yang menjadikan kendala dalam suatu organisasi. Tapi jika jumlah tingkat pendidikan para pegawai Dinas Bina Marga Provinsi yang mendominasi adalah lulusan Sekolah Menengah, itu menjadi suatu kendala dalam organisasi begitu juga dengan kemampuan teknis serta pengalaman kerja. Karena jika tingkat pendidikan para pegawai yang lulusan SMA ataupun SMK yang mendominasi jumlah pegawai, dan minimnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis serta pengalaman kerja, berarti cara memikirkan sesuatu rencana masih minim, dan pada akhirnya konsep rencana dalam merencanakan kegiatan akan banyak menemui beberapa kendala didalamnya.

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada di Dinas Bina Marga bervariasi, hal tersebut ditentukan selain oleh pendidikan yang dimiliki tetapi juga pengalaman pada bidang yang digelutinya. Jelasnya hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi baik itu sub bagian maupun dinas secara keseluruhan.

Jika kita sebelumnya telah melihat dari sisi latar belakang pendidikan seorang pegawai menjadi salah satu pendorong optimalnya kinerja suatu organisasi, maka kita juga dapat melihat dari sisi pengalaman seseorang. Pengalaman seseorang dalam suatu organisasi juga menjadi hal yang sangat

penting, mengingat pengalaman yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan beberapa informasi ataupun hal – hal yang sudah pernah dilakukan oleh pegawai tersebut. Bilamana salah seorang pegawai Dinas Bina Marga sudah menguasai secara teknis penyelenggaraan kegiatan tupoksi tentunya akan memberikan kontribusi yang positif/informasi dan memiliki kemampuan untuk berbagi pengalaman kepada pegawai lainnya yang masih baru maupun pegawai yang belum lama bekerja di Dinas Bina Marga.

Pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai di Dinas Bina Marga belum menyeluruh sehingga dapat dikatakan masih kurang di mana para staf pegawai yang belum berpengalaman dilapangan sehingga perlu pelatihan-pelatihan untuk menambah kemampuan pegawai. Sumber daya manusia atau kemampuan pegawai merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi karena mereka merupakan faktor penggerak roda organisasi. Untuk itu maka diperlukan kemampuan yang memadai terutama bagi pelaksana suatu program khususnya program yang berada dilapangan.

Miftah Thoha (2002:154), kemampuan pegawai didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. Sedangkan menurut Katz Reesenzweig (dalam Gibson, 1996:123) dikatakan bahwa kemampuan seorang pegawai yang cocok dimiliki setiap organisasi modern adalah :

- 1) Ketrampilan teknis ;
- 2) Ketrampilan kemanusiaan ;
- 3) Kemampuan konseptual .

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dirumuskan bahwa kemampuan yang dimaksud adalah kecakapan, ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pelaksana kebijakan. Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam

penelitian ini adalah semua potensi berupa pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Bina Marga daerah provinsi Sulawesi Tengah untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Terkait pelatihan dan pendidikan para pegawai tentunya hal tersebut menjadi suatu hal yang juga penting untuk diberikan pada para pegawai demi mendukung kinerja yang baik bagi organisasi dalam hal ini Dinas Bina Marga. Sehingga dengan pelatihan dan pendidikan dijadikan suatu alat untuk mendorong para pegawai di Dinas untuk dapat menambah pengetahuan dan kemampuan demi kemajuan organisasi.

Peningkatan kemampuan pegawai untuk dapat meningkatkannya kinerja pada Dinas Bina Marga, sudah dilaksanakan dengan harapan nantinya pegawai yang selesai mengikuti pelatihan dapat dengan maksimal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Soebagio (2002:37, menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didesain untuk membantu meningkatkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan sikap & perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Dengan diselenggarakannya pelatihan bagi pegawai, akan diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja di Dinas Bina Marga. Dan diharapkan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sehingga produktivitas pegawai juga dapat meningkat. Pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan pengalaman sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan keinginan dan tujuan Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

3. Kesempatan

Kesempatan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, bagaimana betah atau tidaknya seorang pegawai ternyata bisa disebabkan oleh hal yang mungkin dianggap sepele yaitu kesempatan. Kesempatan tersebut berupa untuk pengembangan diri, kesempatan aktualisasi diri, dan masih banyak kesempatan-kesempatan yang lainnya. (Robbins, 2001:187)

Kesempatan dalam penelitian ini sebagai salah satu indikator kinerja dalam menukur kinerja aparatur pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah merupakan kesempatan aparatur untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dan Kesempatan aparatur untuk Pengembangan diri serta kesempatan untuk mengaktualisasi diri dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, Serta kesempatan untuk dapat mengembangkan pengetahuan yang nantinya berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Dalam menentukan tujuan organisasi tidak semua pegawai dapat berpartisipasi sehingga dapat terlihat adanya sebagian besar pegawai yang kurang mengetahui tujuan apa yang akan dicapai oleh organisasi. Mereka yang dipilih oleh atasan yang kemudian dilibatkan dalam memutuskan tujuan organisasi baik itu yang tujuan Dinas maupun tujuan setiap bagian yang ada. Namun demikian dalam menindak lanjuti tujuan yang telah ditentukan maka pegawai yang lainya akan dilibatkan secara teknis untuk memberikan pemikiran demi terlaksananya tujuan organisasi.

Walaupun tidak dilibatkan dalam penentuan tujuan secara umum namun dalam menjalankan tujuan tersebut setiap pegawai berkesempatan untuk berpartisipasi untuk memberikan pemikirannya terhadap kegiatan tersebut sehingga tujuan yang berupa program nantinya dapat berjalan sebagai sebuah tanggung jawab

Proses penyusunan rencana kerja dalam organisasi hendaknya diikuti oleh semua staf

yang ada kaitannya dengan program yang akan dilakukan. Aspirasi, kritik, saran maupun harapan dari staf sangat penting dalam membantu organisasi dalam menentukan kebijakan dan strategi.

Selain pemberian kesempatan dalam proses rencana kerja, para pegawai tentunya akan memanfaatkan umpan balik dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Pegawai akan memanfaatkan kesempatan dengan sebaik-baiknya, karena dia menyadari bahwa dengan kesempatan maka yang bersangkutan dapat memahami lebih baik lagi tentang apa yang akan dilaksanakannya nanti.

Selain halnya kesempatan untuk berpartisipasi untuk menentukan tujuan organisasi pegawai juga mengharapkan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja individunya yang jelaska akan berdampak pula pada peningkatan kinerja organisasi Dinas Bina Marga.

Kesempatan yang dimiliki oleh pegawai untuk mengikuti pelatihan terletak pada kebijakan atasan untuk menunjuk siapa yang mengikuti pelatihan. Hal ini mengakibatkan pegawai yang lain tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kapasitasnya sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak sebagai mana mestinya.

Dalam mengikuti pelatihan hanya orang-orang tertentu saja yang mengikuti, dalam artian hanya pegawai yang dekat dengan atasa nyang di ikutkan dalam pelatihan, nanti kemudian pelatihan yang bersifat umum seperti sosialisasi tentang Aparatur Sipil Negara baru kemudian pegawai lainnya diikutkan.

Sudah sepantasnya semua pegawai dapat diberikan kesempatan mengembangkan diri melalui pekerjaan yang diembannya. Sehingga kesempatan tersebut dapat dimanfaatkan oleh para pegawai semaksimal mungkin demi penilaian akan diri seorang

pegawai dalam bekerja yang nantinya berdampak terhadap pengembangan karir pegawai yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2004: 53), bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Tindakan ini biasanya disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain yang berwenang dalam satu organisasi. Dengan demikian pengembangan karir dapat diartikan sebagai sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir.

Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan jelasnya akan berdampak pada pengembangan diri dan karir dari pegawai itu sendiri sehingga kinerja pegawai tersebut dalam organisasi dapat maksimal terlaksana. Kesempatan untuk terlibat dalam memberika sumbangsi pemikiran dalam penentuan tujuan organisasi menjadikan pegawai jadi memahami tujuan apa yang harus dicapai oleh kinerjanya, begitu pula terhadap kesempatan untuk berpartisipasi dalam menjalankan program agar menjadikan program tersebut dapat berjalan dengan sebaik mungkin berdasarkan tanggung jawab setiap pegawai, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri yang jelasnya menjadi sebuah langkah untuk mengambangkan karir dari pegawai yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari uraian hasil penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur pada Dinas Bina marga daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal secara keseluruhan sebagaimana yang diharapkan. Dengan menggunakan teori dari Robbins (2001: 187), yang menyatakan bahwa dalam kinerja pegawai dilihat pada 3 (tiga) aspek yaitu Aspek Motivasi, Aspek Kemampuan dan Aspek Kesempatan. Hal tersebut dilihat pada aspek Motivasi, cukup

baik motivasi yang didapatkan oleh para pegawai baik itu melalui dari pimpinan ataupun dari antara para pegawai saling memotivasi. Aspek Kemampuan, para pegawai kurang baik dalam memahami tugas sehingga kurang mampu bekerja secara optimal. Dan pada aspek Kesempatan, para pegawai belum secara merata diberikan keleluasaan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya serta diberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam setiap penyelenggaraan kegiatan serta mengikuti pelatihan dan pendidikan berupa bintek untuk menambah kapasitas diri dan pengalaman.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat direkomendasikan yang perlu dilakukan yaitu sebagai berikut :

- a. Pimpinan pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah perlu memberikan perhatian yang merata kepada pegawai dalam memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan organisasi dan melibatkan dalam merencanakan pelaksanaan program sehingga pegawai dapat merasakan peranya didalam melaksanakan program yang ada demi meingkatkan motivasi pegawai agar lebih bertanggung jawab kepada tugas yang diembannya, selain itu pimpinan untuk dapat lebih berpartisipasi dalam mengawasi pelaksanaan program serta memberikan masukan dan membimbing bawahan agar pegawai dapat memacu kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik.
- b. Pimpinan pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah harus memberikan kesempatan sama kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendidikan ataupun mengikutkan dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan diluar Dinas secara merata dengan melihat kondisi pegawai, hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai yang

dengan sendirinya berpengaruh dengan kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat Bapak Dr. Muh. Nawawi, M.Si., selaku Ketua Tim Pembimbing dan Bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si., selaku Anggota Tim Pembimbing, yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulisan tesis di mana artikel ini diambil.

DAFTAR RUJUKAN

- Gibson, Ivancevich, Doonely. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Retika Aditama: Bandung.
- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2013-2016. Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Prehallindo: Jakarta.
- Sevilla, C.G. 1999. *Pengantar Metode Riset*. Penerjemah: Alimuddin Tuwu. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono. 2009, *Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Thoha, Miftah, 2002, *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.