

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Dirk Malaga Kusuma¹

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data yang diperoleh, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam hal ini yaitu pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian Kepustakaan serta teknik penelitian Lapangan yang terdiri dari observasi secara langsung ke objek penelitian, Interview secara langsung kepada narasumber, dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini yaitu Kepala Badan Kepegawain Daerah (BKD), para kepala bidang, kassubid, dan para pegawai atau staff yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur belum berjalan dengan maksimal karena berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa BKD Kabupaten Kutai Timur membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia (SDM) dan memiliki kemampuan serta pengalaman serta tingkat disiplin pegawai yang masih rendah ditandai dengan banyak pegawai yang datang terlambat dan sering keluar kantor saat jam kerja.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, maka perlu diadakan pelatihan-pelatihan guna peningkatan kemampuan para pegawai serta sanksi yang tegas kepada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai*

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: malagadir@gmail.com

Pendahuluan

Pemerintahan Indonesia pada zaman orde baru menganut system pemerintahan yang bersifat sentralistik yang dipimpin oleh rezim soeharto selama 32 tahun menyebabkan rasa ketidakadilan di antara daerah-daerah di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibuatlah system pemerintahan desentralisasi berupa pelimpahan kekuasaan kepada daerah masing-masing yang didasarkan pada Undang-undang No. 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan menjadi Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sejalan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali salah satunya dalam hal pelaksanaan otonomi daerah. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, system, dan penataan manajemen sumber daya manusia (PNS). Oleh sebab itu dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Penataan kepegawaian terus berlangsung dan sekarang manajemen kepegawaian berdasarkan Undang-undang Pemerintahan Daerah yang baru yaitu UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan diluar yang menjadi urusan pemerintahan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok –pokok Kepegawaian bahwa kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan

merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, maka diperlukan Pegawai Negeri yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Berkaitan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dari orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan. Kinerja aparatur pemerintah yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur kepada orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan dikarenakan pegawai sering berulang kali mengurus suatu keperluan administrasi dan itu membutuhkan waktu yang cukup lama serta hasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Perumusan Masalah

Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur ?

Faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor – faktor yang menghambat dan mendukung Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Manfaat Penelitian

Dari segi teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Dari segi praktis diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam mempelajari dan memecahkan masalah yang menjadi penghambat kinerja pegawai.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja diartikan sebagai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kinerja yaitu sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani & Rosidah, 2003:223). Secara definitif Bernardin & Russel (1993:40) dalam Sulistiyani & Rosidah (2003:223-224) menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:198) Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan

kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut.

Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan

Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Pengukuran Kinerja

T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Ketepatan (*Promptness*)

Inisiatif (*Initiative*)

Kemampuan (*Capability*)

Komunikasi (*Communication*)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Evaluasi / Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2005:309), salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan atau organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah

kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan atau organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Kinerja Pegawai

Kusriyanto (1991 : 3) dalam Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kemudian Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas yang lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Badan Kepegawaian Daerah

Awal pembentukan berdirinya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No. 25 Tahun 2001. Kemudian setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 41 Tahun 2007, maka terbentuklah Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2009 tentang pembentukan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah.

Definisi Konsepsional

Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja atau tingkat pencapaian hasil berdasarkan kualitas, kuantitas, dan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan agar dapat diukur dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data yang diperoleh, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah memberikan gambaran tentang Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Fokus Penelitian

Hasil kinerja pegawai, dengan indikator :

Kualitas pekerjaan : Ukuran seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan

Ketepatan (*Promptness*) : Ketepatan waktu dan kesesuaian rencana kegiatan / rencana kerja dengan hasil pekerjaan atau ketelitian hasil pekerjaan

Inisiatif (*Initiative*) : Gagasan atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi

Kemampuan (*Capability*) : Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Komunikasi (*Communication*) : Relasi atau kerjasama antar pegawai di dalam organisasi

aktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai

Sumber Data

Data primer

Data sekunder :

Dokumen, profil, arsip, laporan, evaluasi

Buku ilmiah

Dalam penelitian ini penelitian narasumber dilakukan melalui *Teknik purposive sampling*. Orang yang menjadi *key informan* dalam penggunaan teknik ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah, *informan* adalah Kepala bidang, kepala Sub bidang, dan para pegawai serta staff Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Penelitian lapangan (*Field work research*)

Observasi

Interview (Wawancara)

Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

Pengumpulan data

Penyederhanaan Data (*Data Reduction*)

Penyajian data (*Data Display*)

Penarikan kesimpulan (*Conclution Drawing*)

Hasil Penelitian & Pembahasan

Dasar Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur merupakan Unsur Pendukung tugas Kepala Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi

dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Lembaga Teknis Kabupaten Kutai Timur.

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur yaitu “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Profesional dan Berkompeten, dalam Pemberian Pelayanan secara Prima Guna Peningkatan Kinerja Penyelenggaraan Pembangunan”. Sedangkan Misi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur yaitu :

Membangun citra aparatur pemerintah yang mampu menjawab tuntutan reformasi
Melakukan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam rangka mewujudkan aparatur yang berkualitas dan professional

Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Memberikan pelayanan teknis/administrasi kepada seluruh aparat Pemerintah Kabupaten Kutai Timur

Menata Kuantitas Sumber Daya Aparatur Daerah (SDAD) di Kabupaten Kutai Timur secara efektif dan efisien

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah adalah lembaga Teknis daerah Kabupaten Kutai Timur di bidang Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati kutai timur melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Timur. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah.

Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan ungsi :

Perumusan kebijakan Kepegawaian Daerah Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian daerah Pembinaan dan pelaksanaan kepegawaian daerah Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan sasaran perlu memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi SKPD atau kelompok sasaran yang dilayani, serta profil pelayanan yang terkait dengan indikator kinerja.

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Adapun Tujuan Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur Tahun 2011-2015 sebagai berikut : Terwujudnya kebijakan/keputusan kepegawaian berdasarkan Sistem Merit dan *Standard Operating Procedure* yang telah ditetapkan Terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik Terselenggaranya kekurangan jumlah pegawai disetiap lini sehingga tidak menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja organisasi Terdapatnya pelayanan pemerintah yang prima dapat terwujud dengan baik Terwujudnya keseimbangan jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam setiap lini organisasi pemerintah

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur

Kualitas Pekerjaan

Dari segi kerapian kerja dan hasil pekerjaan para pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur menurut hasil pengamatan menunjukkan bahwa :Hasil pekerjaan sangat rapi karena semua kegiatan surat menyurat telah menggunakan komputer dan setiap pekerjaan yang salah segera diperbaiki kemudian di print atau di cetak ulang sehingga tidak ada bekas coretan atau bekas tanda type-x. Hasil pekerjaan juga ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap seperti komputer, alat tuliskantor (ATK), pendingin ruangan (AC) dan lemari tempat menyimpan berkas sehingga menambah kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketepatan (Promptness)

Dari segi ketelitian pekerjaan pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih terdapat kesalahan-kesalahan yang dilakukan. Hal ini disebabkan oleh pengalaman yang kurang serta latar pendidikan yang masih rendah oleh sebagian pegawai sehingga memiliki pengetahuan yang kurang terhadap suatu pekerjaan. Sedangkan ketepatan waktu oleh pegawai masih kurang disebabkan oleh kurang disiplinnya para pegawai dalam mentaati jam kantor sehingga menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dengan cepat. Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada para pegawai tentu sangat dibutuhkan mengingat jumlah pekerjaan yang banyak sehingga perlu tingkat disiplin yang tinggi untuk mendukung kinerja pegawai itu sendiri. Kurang efektifnya peningkatan disiplin tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran para pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta lemahnya pengawasan dan sanksi yang diberikan terhadap suatu pelanggaran.

Inisiatif (Initiative)

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur, para pegawai telah menunjukkan daya tanggap atau respon yang baik terhadap suatu pekerjaan karena telah mengikuti instruksi atau perintah atasan dengan baik. Para pegawai juga telah memahami pekerjaan yang akan dihadapinya sehingga hanya perlu sedikit arahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemampuan (Capability)

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui kemampuan pegawai yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) masih kurang dikarenakan latar pendidikan para pegawai sebagian besar masih rendah serta jumlah pegawai yang masih sedikit untuk menangani pekerjaan yang cukup banyak yang diberikan oleh pimpinan.

Komunikasi (Communication)

Komunikasi merupakan bentuk koordinasi antar pegawai dalam sebuah organisasi atau institusi. Tanpa adanya komunikasi yang lancar, maka

pelaksanaan fungsi dan tugas daripada organisasi tentunya akan mengalami kendala. Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur berupa komunikasi vertical yaitu dari Kepala Badan kepada pegawai dan secara horizontal yaitu komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur sudah berjalan dengan baik karena didukung oleh teknologi yang ada sehingga penyaluran informasi terkait pelaksanaan fungsi dan tugas menjadi lebih cepat.

Faktor Penghambat

Faktor penghambat kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur antara lain :

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)

Bahwa kendala dalam kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yaitu masih terbatasnya jumlah tenaga Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih lagi masih banyak pegawai yang belum sarjana. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) menyebabkan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama karena ketidakseimbangan antara yang dilayani dengan yang melayani. Banyaknya pekerjaan yang harus ditangani dalam satu waktu dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit menyebabkan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan.

2. Kurangnya disiplin para pegawai

Disiplin pegawai merupakan bentuk ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kesadaran para pegawai yang masih rendah yang ditandai dengan masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan keluar kantor saat masih jam kerja. Hal ini terjadi karena lemahnya pengawasan dan sanksi yang diberikan terhadap suatu pelanggaran.

Faktor Pendukung

Sarana dan Prasarana

Faktor pendukung kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur berdasarkan hasil penelitian penulis adalah berupa tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai. Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berpengaruh langsung terhadap semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan tersedianya fasilitas yang cukup, maka pekerjaan menjadi lebih ringan serta hemat waktu dan tenaga untuk dikerjakan sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi lebih maksimal sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dengan mudah diwujudkan.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis mengenai Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Kinerja pegawai dilihat dari kualitas pekerjaan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang rapi Karena telah didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai Kinerja pegawai dilihat dari ketepatan masih kurang. Dari segi ketelitian, para pegawai masih banyak yang melakukan kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh latar pendidikan yang rendah serta pengalaman yang kurang. Dari segi ketepatan waktu, para pegawai terlihat kurang disiplin dalam mentaati peraturan kantor dengan datang terlambat serta keluar kantor saat jam kerja. Kinerja pegawai dilihat dari inisiatif pegawai sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari kesigapan para pegawai dalam memberikan informasi serta mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai dilihat dari kemampuan para pegawai masih kurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah staff pegawai yang ada untuk melaksanakan semua pekerjaan serta latar pendidikan dan pengalaman sebagian pegawai yang masih rendah. Kinerja pegawai dilihat dari komunikasi sudah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan penggunaan teknologi serta sarana dan prasarana untuk menunjang koordinasi dan informasi para pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timr. Faktor penghambat kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur antara lain : Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)

Kurangnya disiplin para pegawai Faktor pendukung kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur yaitu berupa sarana & prasarana yang memadai dan mendukung kelancaran para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sebaiknya lebih banyak melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan skill dan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta merekrut pegawai yang berkompeten di bidangnya untuk meringankan beban pekerjaan. Memberikan sanksi terhadap pegawai yang kurang disiplin hingga membuat pegawai tersebut jera, sehingga sedikit demi sedikit tertanam kedisiplinan dalam diri para pegawai.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Rineka Cipta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama

_____. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama

_____. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA

Dokumen

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok –pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 pasal 2 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil