

STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN PANTAI LANGO KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Juni Purnamasari¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan fokus penelitian yang meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi dan faktor penghambat kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variabel yang diteliti. Analisis data model interaktif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumen-dokumen. Sumber data yang diperoleh melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan mengadakan wawancara. Yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah Lurah Pantai Lango dan staf atau pegawai Kelurahan Pantai Lango.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kelurahan Pantai Lango.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Proses pembangunan nasional yang diwujudkan dalam program pembangunan nasional, tidak saja memerlukan pengetahuan dan keahlian yang memadai baik di bidang ekonomi, politik, sosial, budaya dan yang penting adalah pengetahuan di bidang penyelenggaraan pemerintah. Pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila guna mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 perlu didukung oleh aparatur negara yang memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesional sehingga dapat memikul tanggung jawab dan mampu menjalankan fungsinya secara efisien dan efektif sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan memiliki kesetiaan pada kepentingan, nilai-nilai, dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

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

Sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pemerintahan, menggerakkan dan memperlancar dalam bidang pemerintahan dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu masyarakat adil makmur yang merata yang berkesinambungan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang termuat dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Ayat 1 yang berbunyi “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”. Sehubungan dengan kinerja pegawai pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 yang berbunyi prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pegawai kelurahan pada khususnya dan aparatur pemerintah Indonesia pada umumnya sebagai abdi masyarakat, dalam kinerja pegawai diharapkan mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, ketaatan dan disiplin untuk tugas-tugasnya, yang sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, pengguna jasanya dan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik kepada masyarakat.

Pegawai seharusnya memiliki hasil kerja yaitu kualitas (mutu) dan kuantitas (jumlah) serta skill yang bagus agar pekerjaan yang dihasilkan juga dapat berkualitas, dan pengetahuan pekerjaan, inisiatif dalam melakuakn pekerjaan, kecekatan mental atau kemampuan pekerjaan, sikap dalam bekerja serta disiplin waktu terhadap waktu masuk dan pulang kantor. Dengan demikian dapat diharapkan membuat masyarakat puas dengan hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai di Kelurahan Pantai Lango. Kinerja yang diberikan pegawai Kelurahan Pantai Lango kepada masyarakat belum maksimal. Dalam hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dalam bekerja serta disiplin waktu. Maka dari itu penulis tertarik memilih judul yaitu “Studi Tentang Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara?
2. Faktor apa saja yang menghambat kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara?

Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara.

Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Secara teoritis :

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau referensi baru sebagai kajian untuk memperkaya dan mengembangkan teori dalam bidang ilmu administrasi negara. Selain itu menumbuhkan kesadaran moral bagi kita semua mengenai arti pentingnya suatu kinerja pegawai.

2. Secara praktis :

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi unit kerja administrasi dalam bidang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Menurut Rivai (2006 : 1) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang merupakan segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan.

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam, keragaman tersebut diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:50) bahwa *performance* dapat diterjemahkan menjadi kinerja, berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja.

Kinerja Individu

Menurut Sedarmayanti (2001:53) menyatakan bahwa kinerja individu adalah bagaimana seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah kemampuan atau kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut Schuler dalam Pasolong (2010:182) mengatakan bahwa penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pandangan beliau bahwa proses penilaian kinerja dapat digunakan pendekatan

komparatif, standar-standar absolut, pendekatan tujuan, dan indeks yang bersifat langsung atau objektif.

Tolok Ukur Kinerja

Dalam melakukan pengukuran kinerja yang perlu diperhatikan adalah adanya ketidaksamaan karena dalam sebuah pekerjaan untuk menentukan kinerja karyawan tergantung pula kepada tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Simamora (2004:353) ada lima dimensi kinerja, yaitu kualitas/mutu, kuantitas/jumlah, penyelesaian proyek/pekerjaan, kejasama, kepemimpinan.

Pegawai Negeri

Menurut Wursanto (2000:16) menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah mereka yang memenuhi syarat - syarat yang ditemukan dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi Konsepsional

Serangkaian konsep yang disebutkan dengan berbagai teori, secara konseptual maka yang dimaksud penelitian ini, yaitu tentang kinerja pegawai adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi serta faktor penghambat kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas, tanggung jawab dan kegiatan pemerintahan yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2008:6) adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikakan gambaran serta penjelasan dari variable yang diteliti dalam penelitian ini yaitu “Studi Tentang Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara”.

Fokus Penelitian

Sesuai dengan penjelasan diatas maka yang menjadi fokus penelitian dalam masalah ini, yaitu :

1. Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Pengetahuan pekerjaan
 - c. Inisiatif
 - d. Kecekatan mental
 - e. Sikap
 - f. Disiplin waktu dan absensi

2. Faktor penghambat kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango.

Lokasi penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara.

Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini jenis-jenis sumber data yang dipakai oleh penulis yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan Tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dipersiapkan sebelumnya
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain :
 - a. Dokumen
 - b. Buku-buku ilmiah

Dalam penelitian ini untuk pemilihan informan penulis menggunakan *teknik purposive sampling* dimana dalam metode ini peneliti menentukan sendiri sample-sample dari populasi yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan materi yang diteliti dan menguasai di bidang yang bersangkutan masalah yang diteliti (*key informan*). Menurut Sugiyono (2008 : 53) bahwa *teknik purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja.

Teknik Pengumpulan data

Dalam penulisan ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi dilapangan, penulis menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data-data :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work research*)
 - a. Observasi
Menurut Syaodih N dalam Satori 2009:105) observasi yaitu suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.
 - b. Wawancara
Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba dalam Moleong (2006:186).
 - c. Penelitian dokumentasi, pengumpulan data atau arsip yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif kualitatif dari Matthew. B. Milles dan A. Michael Huberman (2007:20) yang meliputi empat komponen yaitu :

1. Pengumpulan data yaitu data pertama dan masih bersifat mentah yang di kumpulkan dalam suatu penelitian.

2. Reduksi data yaitu proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.
3. Penyajian data yaitu sebagai kesimpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Menarik kesimpulan yaitu proses dari permulaan pengumpulan data, kemudian mencari arti benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dan proposisi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kabupaten Penajam Paser Utara

Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kertanegara.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Makasar dan Kota Balikpapan.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Paser.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Pasir dan Kutai Barat.

Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki luas wilayah ±3.333,06 km² dengan komposisi daratan 3.060,82 km² serta lautan 272,24 km². Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur terletak antara 00°54'43,78"-01°30'00" Lintang Selatan dan 116°27'40,54" - 116°49'21,08" Bujur Timur.

Sumber Daya Manusia

Dapat dilihat jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin, yaitu pada umumnya penduduk Kabupaten Penajam Paser Utara berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 52,85% dan perempuan adalah sebanyak 47,15%, lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Dapat lebih jelasnya lagi dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1

Jumlah Penduduk Kabupaten Penajam Paser Utara
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Presentasi
1	Laki-laki	94.210	52,85%
2	Perempuan	84.041	47,15%
	Jumlah	178.251	100%

Sumber : Monografi Kabupaten Penajam Paser Utara

Gambaran Umum Kelurahan Pantai Lango

Sumber Daya Alam

Kelurahan Pantai Lango berada dalam wilayah Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, luas wilayah Kelurahan Pantai Lango adalah 57,5 ha/m². Secara Geografis Kelurahan Pantai Lango berbatasan langsung dengan daerah-daerah Sepaku, Penajam dan Balikpapan Barat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Batas Wilayah Kelurahan Pantai Lango

No	Batas	Desa/Kelurahan	Kecamatan
1	Sebelah Utara	Mentawir/Maridan	Sepaku
2	Sebelah Selatan	Jenebora/Gersik	Penajam
3	Sebelah Timur	Kariangau	Balikpapan Barat
4	Sebelah Barat	Riko	Penajam

Sumber : Monografi Kelurahan Pantai Lango

Secara umum kelurahan Pantai Lango merupakan daerah pesisir yang pemanfaatan tanahnya sebagian besar dimanfaatkan untuk perkebunan kelapa sawit. Dari seluruh wilayah Kelurahan hanya sebagian kecil yang belum dimanfaatkan wilayah tersebut digunakan sebagai aset masa depan agar dimanfaatkan untuk persiapan pemukiman penduduk yang baru sebagai akibat dari pertambahan jumlah penduduk.

Tabel 4.3
Luas Wilayah Menurut Penggunaan

No	Luas	Ukuran
1	Luas Pemukiman	6 ha/m ²
2	Luas Perkebunan	50 ha/m ²
3	Luas Kuburan	0,25 ha/m ²
4	Perkantoran	1 ha/m ²
	Total	57,5 ha/m ²

Sumber : Monografi Kelurahan Pantai Lango

Jumlah penduduk Kelurahan Pantai Lango termasuk padat dengan luas wilayah 57,5 ha/m² terdiri dari 1.566 orang dan 459 Kepala Keluarga (KK). Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Jumlah Penduduk Kelurahan Pantai Lango

No	Jenis Kelamin	Jumlah Penduduk
1	Jumlah laki-laki	845 orang
2	Jumlah perempuan	721 orang
3	Jumlah Total	1.566 orang
	Jumlah Kepala Keluarga	459 KK

Sumber : Monografi Kelurahan Pantai lango

Tabel berdasarkan mata pencaharian pokok masyarakat Pantai Lango kebanyakan atau terutama banyak yang bekerja atau bermata pencaharian sebagai nelayan karena wilayah Pantai Lango sendiri termasuk dalam wilayah pesisir, sehingga kebanyakan masyarakatnya bekerja atau bermata pencaharian sebagai nelayan, untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.5
Mata Pencaharian Pokok Masyarakat Kelurahan Pantai Lango

No	Jenis Pekerjaan	Laki-Laki	Perempuan
1	Petani	8 orang	10 orang
2	Pegawai Negeri Sipil	5 orang	3 orang
3	Pedangan Keliling	1 orang	10 orang
4	Peternak	4 orang	3 orang
5	Nelayan	248 orang	-
6	Bidan Swasta	-	1 orang
7	Perawat Swasta	-	1 orang
8	Pensiunan PNS/TNI/POLRI	4 orang	-
9	Karwayan Perusahaan Swasta	35 orang	35 orang

Sumber : Profil Kelurahan Pantai lango

Kepegawaian Kelurahan Pantai Lango

Pegawai Kantor Kelurahan Pantai Lango merupakan aparatur yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Adapun jumlah pegawai kantor Kelurahan Pantai Lango sebanyak 12 orang dengan rincian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 5 orang, tenaga honorer sebanyak 7 orang. Jika dilihat dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai honorer daripada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	5 orang
2	Pegawai Honorer	7 orang
	Jumlah	12 orang

Sumber : Profil Kantor Kelurahan Pantai Lango

Dari data di atas dapat diuraikan bahwa masih kurangnya pegawai yang kompeten atau masih adanya pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan berpendidikan bukan dari jurusan pemerintahan dan masih banyaknya pegawai yang berpendidikan atau lulusan SMA saja, serta banyaknya pegawai honorer. Serta masih terdapat bidang-bidang yang kosong pada struktur organisasi kelurahan Pantai Lango. Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Table 4.7
Daftar Pegawai Kantor Kelurahan Pantai Lango

NO	NAMA/NIP	JABATAN	PANGKAT/ GOLONGAN	PENDIDIKAN
1	Kansip, SSTP NIP.19860410200602 1001	Lurah	Penata Muda TK 1 / III B	Sarjana
2	Abdul Latif, S.Pd NIP.19690207200312 1006	Kasi PPSDA	Penata Muda/ III A	Sarjana
3	Hadi Asnawie NIP.19800417200801 1013	Staf pemerintah an	Pengatur/ III C	SMA
4	Syahdan Jailani NIP.19601231198101 1023	Staf PPSDA	Pengatur Muda TK I/II B	SMA
5	Aliah Husni NIP.19820929200801 2010	Bendahara	Pengatur Muda / II A	SMA
6	Kamarudin	Staf	Honoror	SMA
7	Hj.Hasnah	Staf	Honoror	SMA
8	Samsiah	Staf	Honoror	SMA
9	Didik Setiawan	Staf	Honoror	SMA
10	Ahmad	Staf	Honoror	SMA
11	Siti Rahmah	Staf	Honoror	SMA
12	Rustania	Staf	Honoror	SMA

Sumber : Profil Kantor Kelurahan Pantai lango

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana ini berupa barang bergerak barang yang tidak bergerak. Sarana dan prasarana di Kantor Kelurahan Pantai Lango memang belum maksimal karena dari prasarana yaitu faktor lampu yang hanya hidup pada malam hari saja sehingga harus memakai genset untuk menghidupkan fasilitas pelayanan di Kantor Kelurahan, dan faktor sarana karena kendaraan terlalu sulit untuk menjangkau wilayah Pantai Lango juga faktor yang menghambat pegawai yang tidak bermukim di wilayah Kelurahan Pantai Lango.

Hasil Penelitian

Pengukuran Kinerja Pegawai di Kelurahan Pantai lango

Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dipergunakan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas dan sejauh mana pengawasan dilakukan agar mendapatkan hasil kerja yang baik. Hasil kerja yang dihasilkan pegawai di kantor Kelurahan Pantai Lango dari segi kualitas kurang baik karena terkadang masih ada yang salah dalam segi penulisan dan stempel terkadang lupa, dalam segi kuantitas sudah cukup baik karena pegawai telah menyelesaikan

pekerjaan atau tugasnya sesuai target dan dari segi pengawasan pimpinan telah melakukan pengawasan kepada para pegawai agar pekerjaan yang dikerjakan atau yang dihasilkan oleh pegawai dapat maksimal.

Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan sangat penting untuk kinerja pegawai, tingkat pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari segi pengetahuan pekerjaan pegawai di kantor Kelurahan Pantai Lango kurang baik karena kebanyakan para pegawai tidak dari latar belakang pendidikan pemerintahan sehingga masih harus di beri pengarahan agar pekerjaan yang mereka kerjakan dapat maksimal.

Inisiatif

Inisiatif yaitu keinginan pegawai untuk melakukan atau melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Inisiatif atau keinginan para pegawai di kantor Kelurahan Pantai Lango ini dalam melaksanakan pekerjaan mereka sudah baik, karena para pegawai telah mengerjakan pekerjaan mereka masing-masing tanpa harus di suruh terlebih dahulu.

Kecekatan Mental

Dalam segi kecekatan mental yaitu kemampuan, kecepatan dan tanggap terhadap pekerjaan atau intruksi yang diberikan pimpinan kepada para pegawainya. Dalam hal kecekatan mental di Kelurahan Pantai Lango sudah cukup baik karena para pegawai telah merasa cepat dan tanggap dalam menerima intruksi kerja atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sikap

Sikap yaitu tingkat semangat kerja pegawai, pegawai bersemangat dalam menerima pekerjaan yang diberikan tidak bermalas-malasan. Sikap para pegawai Kantor Kelurahan Pantai Lango dalam melaksanakan pekerjaannya telah bersemangat tidak bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya

Disiplin Waktu dan Absensi

Disiplin waktu dan absensi sangat diperlukan dalam hal mengukur kinerja pegawai sehingga segala yang diharapkan dalam kemajuan kinerja pegawai dapat tercapai dan dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya. Untuk disiplin waktu dan absensi di Kelurahan Pantai Lango belum baik karena masalah disiplin waktu masih banyak yang terlambat masuk dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan untuk sanksi diberikan oleh pusat dengan bentuk potongan intensif bagi setiap pegawai di Kantor Kelurahan Pantai Lango.

Faktor Penghambat Kinerja Pegawai

Faktor penghambat kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango yaitu kendala di faktor sarana dan prasarannya seperti sebagai berikut :

1. Lampu yang hanya menyala pada malam hari saja sehingga harus menggunakan genset untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Kelurahan Pantai Lango.
2. Kendaraan terlalu sulit di jangkau keluar masuk wilayah Pantai Lango sehingga mengakibatkan pegawai sering datang terlambat masuk kantor.

Pembahasan

Pengukuran Kinerja Pegawai di Kelurahan Pantai Lango

Hasil Kerja

Hasil kerja disini berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan para pegawai Kelurahan Pantai Lango masih kurang maksimal karena masih terjadi kesalahan-kesalahan, dari segi kuantitas telah baik karena para pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan dari segi pengawasan juga telah baik pekerjaan yang dikerjakan pegawai cukup diawasi oleh pimpinan sehingga pekerjaan mereka dapat terselaikan.

Jika dihubungkan maka pendapat menurut Sutrisno (2009 : 10) hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Maka jika dihubungkan terlihat disini dari hasil kerja kualitas kinerja pegawai belum maksimal tetapi dari segi kuantitas dan pengawasan sudah cukup baik.

Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan atau kemampuan pekerjaan di Kelurahan Pantai Lango memang masih kurang karena kebanyakan para pegawai tidak dari latar belakang pendidikan pemerintahan dan hanya lulusan SMA saja itu menjadi salah satu kendala tetapi para pegawai ingin belajar dan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Jika dihubungkan dengan pendapat menurut Sutrisno (2009 : 10) pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Maka jika dikaitkan dengan pendapat diatas dapat diuraikan bahwa pengetahuan pekerjaan di Kelurahan Pantai Lango belum cukup baik karena terkendala masalah pendidikan yang tidak dari latar belakang pendidikan pemerintahan dan hanya lulusan SMA atau bisa dibilang pendidikannya masih cukup rendah atau kurang, sehingga para pegawai harus lebih belajar lagi untuk memahami setiap pekerjaan atau tugas-tugasnya masing-masing, karena ini menyangkut dengan hasil pekerjaan apakah telah sesuai dengan yang ditentukan yang berlaku, terutama menyangkut kualitas dan kuantitas.

Inisiatif

Dalam segi inisiatif pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan dapat terselaikan. Di Kelurahan Pantai lango jika dalam segi inisiatif sudah baik karena para pegawai sudah menyadari tugas-tugasnya masing-masing sehingga pekerjaan yang diberikan langsung dikerjakan tanpa harus di suruh terlebih dahulu.

Jika dihubungkan dengan pendapat menurut Sutrisno (2009 : 10) Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Jika dikaitkan dengan pendapat diatas maka tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai di Kelurahan Pantai Lango sudah baik, karena pegawai telah melaksanakan tugasnya tanpa harus di suruh terlebih dahulu.

Kecekatan Mental

Dalam segi kecekatan mental atau cepat dan tanggap dalam menerima intruksi kerja yang diberikan, di Kelurahan Pantai Lango para pegawai telah memiliki kecekatan mental atau cepat dalam menerima intruksi kerja yang diberikan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Jika dihubungkan dengan pendapat menurut Sutrisno (2009 : 10) kecekatan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Maka dapat diuraikan bahwa kecekatan mental pegawai di Kelurahan Pantai Lango telah baik karena para pegawai telah cepat dan tanggap dalam menerima intruksi kerja yang diberikan kepadanya.

Sikap

Sikap yaitu tingkat semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan tidak bermalas-malasan sehingga pekerjaan yang dihasilkan atau hasil kerjanya baik dan sesuai dengan target, dalam segi sikap di Kelurahan Pantai Lango para pegawai telah bersemangat dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Jika dihubungkan dengan pendapat menurut Sutrisno (2009 : 10) sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Maka dapat diuraikan tingkat semangat kerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango telah baik karena pegawai telah malkukan pekerjaannya dengan bersemangat atau tidak bermalas-malasan.

Disiplin waktu dan absensi

Disiplin sangat di perlukan dalam memajukan suatu lembaga, sehingga sangat penting dan juga tingkat kehadiran yang tinggi membuat semua berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, dan masih rendahnya tingkat disiplin di Kantor Kelurahan Pantai Lango, dapat dilihat dari hasil wawancara di atas bahwa masih banyak yang terlambat datang dan pulang lebih awal.

Dari hasil penelitian penulis di atas dapat di kaitkan dengan teori menurut Sutrisno (2009 : 10) disiplin waktu dan absensi, yang termasuk disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Dapat di lihat bahwa tingkat ketepatan waktu di Kelurahan Pantai Lango masih rendah masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kantor dan pulang kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, sedangkan untuk tingkat kehadiran di Kelurahan Pantai Lango sudah cukup baik.

Faktor Penghambat Kinerja Pegawai

Faktor yang menghambat yaitu sarana dan prasarana meliputi :

1. Lampu yang hidup hanya pada malam hari saja, sehingga kinerja pegawai di Kantor Kelurahan menjadi terhambat karena keterbatasannya listrik dengan penggunaan genset.
2. Kendaraan terlalu sulit menjangkau wilayah Pantai Lango, untuk kendaraan laut sekitar 20-30 menit sedangkan kendaraan darat sangat jauh dengan menempuh perjalanan sekitar 1-2 jam perjalanan, dan ini sangat mengganggu kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pantai Lango.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006 : 893) yang menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sarana dan prasarana yang di maksud adalah sebagai berikut :

1. Yang termasuk prasarana yaitu lampu atau listrik yang hidup hanya pada malam hari saja sehingga cukup menghambat kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pantai Lango dalam upaya melayani masyarakat karena keterbatasannya listrik dengan penggunaan genset.
2. Yang termasuk sarana yaitu masalah transportasi, kendaraan terlalu sulit menjangkau wilayah Pantai Lango sehingga sangat mengganggu kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pantai Lango untuk dapat terciptanya maksud atau tujuan yang diharapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Studi Tentang Kinerja Pegawai Di Kelurahan Pantai Lango Kabupaten Penajam Paser Utara, adapun hasil penelitian tersebut berdasarkan fokus penelitian yang peneliti teliti di lapangan. Pengukuran Kinerja Pegawai di Kelurahan Pantai lango Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu :

1. Hasil Kerja
Studi tentang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango dalam hal hasil kerja yaitu kualitas kinerja pegawai belum cukup baik karena terkadang masih sering terjadi kesalahan, dalam hal kuantitas kinerja pegawai sudah baik, dapat dilihat para pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dan dalam hal pengawasan juga telah baik karena pimpinan telah mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawainya.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Studi tentang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango dalam segi pengetahuan pekerjaan belum cukup baik karena para pegawai kebanyakan tidak dari latar belakang pendidikan pemerintahan dan hanya lulusan SMA sehingga butuh arahan lebih untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Inisiatif
Studi tentang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango dalam hal inisiatif telah baik karena para pegawai telah memiliki inisiatif atau tanpa di suruh terlebih dahulu untuk mengerjakan tugas dan pekerjaannya masing-masing.
4. Kecekatan Mental
Studi tentang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango dalam hal kecekatan mental atau cepat dan tanggap dalam menerima intruksi kerja juga sudah baik karena para pegawai telah cepat dan tanggap melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

5. Sikap

Studi tentang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango dalam hal sikap atau semangat kerja sudah baik karena para pegawai telah bersemangat atau tidak bermalas-malasan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Studi tentang kinerja pegawai di Kelurahan Pantai Lango dalam hal disiplin waktu kurang baik, dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk disiplin waktu belum baik masih banyak pegawai yang terlambat datang dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan untuk sanksi di berikan oleh pusat dengan bentuk potongan intensif bagi setiap pegawai di Kantor Kelurahan Pantai Lango. Tetapi dari segi absensi sudah baik.

7. Faktor Penghambat Kinerja Pegawai

Dari hasil pembahasan dalam penelitian tersebut, maka faktor penghambat kinerja pegawai, yaitu :

- a. Lampu yang hidup hanya pada malam hari saja (prasarana)
- b. Kendaraan terlalu sulit menjangkau wilayah Pantai lango (sarana)

Saran

Pengukuran Kinerja Pegawai di Kelurahan Pantai lango Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu :

1. Dalam hal hasil kerja yang harus diperbaiki yaitu masalah kualitas atau mutu pekerjaan yang dihasilkan, pegawai harusnya lebih teliti lagi dalam mengerjakan pekerjaannya dan masalah stempel yang terkadang lupa.
2. Dalam hal pengetahuan pekerjaan seharusnya para pegawai diberikan pelatihan untuk pekerjaan masalah pemerintahan karena para pegawai kebanyakan tidak dari latar belakang pendidikan pemerintahan dan hanya lulusan SMA.
3. Dalam hal disiplin waktu dan absensi agar Lurah lebih tegas terhadap para pegawainya dan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pemotongan intensif agar memberikan efek jera kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Untuk absensi diberikan sanksi yang tegas seperti yang diterapkan pada disiplin waktu di Kelurahan Pantai Lango.
4. Dalam hal faktor penghambat pegawai diharapkan kepada pihak Kelurahan Pantai Lango :
 - a. Dalam hal prasarana yaitu lampu dapat mengoptimalkan pemakaian genset sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
 - b. Dalam hal sarana kendaraan terlalu sulit menjangkau wilayah Pantai Lango, diharapkan pemerintah dapat melihat masalah ini sehingga dapat di berikan alternatif seperti menyediakan rumah atau tempat tinggal bagi para pegawai yang tidak bermukim di wilayah Pantai Lango sehingga pegawai juga dapat disiplin terhadap waktu, tidak masuk kantor terlambat dan pulang kantor lebih dulu dari waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Milles Matthew B. dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Poerwadarminta, W. J. S. 2006. *Kamus Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Prenbalindo, Jakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kiat Kepemimpinan dalam Abad 21*, Murai Kencana, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambella, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Dokumen – dokumen :
- Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Ayat 1 *Tentang Kepegawaian*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*