

**STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Rully Ramdani**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 3, Nomor 2, 2014**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur**

Pengarang : Rully Ramdani

NIM : 1002015204

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 19 Mei 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma M.Si**  
**NIP. 19590308 198403 2 001**

**Drs. M. Z. Arifin, M.Si**  
**NIP. 19570606 198203 1 025**

---

*Bagian di bawah ini*  
**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Negara	<b>KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA</b>  <b><u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u></b> <b>NIP. 19570606 198203 1 001</b>
<b>Volume</b> : 3	
<b>Nomor</b> : 2	
<b>Tahun</b> : 2014	
<b>Halaman</b> : 799-813 (Ganjil)	



## **STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Rully Ramdani**

### *Abstrak*

**Rully Ramdani**, 2014. Studi tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si dan Bapak Drs. M. Z. Arifin, M.Si.

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dan untuk mengidentifikasi kendala dalam mewujudkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian diantara lain kesetiaan, hasil kerja, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama dan tanggung jawab serta kendala apa saja yang dihadapi dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Sumber data yang diambil adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif model interaktif.

Hasil penelitian diperoleh penulis dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur sudah berjalan dengan baik, Namun masih ada beberapa kendala yang masih dihadapi dalam mewujudkan kinerja berupa kendala internal dan eksternal yaitu dilihat dari segi kedisiplinan pegawai yang masih kurang dimana masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan datang terlambat, serta sarana dan prasarana ruangan yang kurang memadai seperti ruangan yang tidak satu ruangan dengan masing-masing pimpinan, sehingga akan mempengaruhi pergerakan pegawai dalam melakukan komunikasi dengan pimpinan dan masih kurangnya koordinasi antara Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dengan instansi pemerintah yang lain untuk melakukan kerjasama.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai Negeri

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam kegiatan sehari-hari di kantor masih didapati pegawai yang tidak mengikuti apel, datang terlambat dan pulang cepat sebelum waktunya, memakai atribut pakaian yang kurang rapi dan ada beberapa kendala yang masih menghambat seperti kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung.

Dari masalah diatas untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pekerjaan mereka sehari-hari di kantor maka penulis menetapkan judul yaitu “Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur”.

### ***Rumusan Masalah***

1. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur ?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mendeskripsikan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui kendala dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Manfaat Penelitian***

1. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan tentang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Ilmu Administrasi Negara, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran demi maju dan berkembangnya pemahaman dan informasi tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Nawawi (2003 : 42) MSDM adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

### ***Kinerja***

Prawirosentono (dalam Pasolong 2008 : 175), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hasibuan (2001:95) menambahkan bahwa ada beberapa aspek yang dinilai untuk mengetahui indikator dari kinerja :

---

## Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur (R. Ramdani)

---

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kedisiplinan
4. Kejujuran
5. Kerjasama
6. Tanggungjawab

### ***Pegawai Negeri Sipil***

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat pejabat yang berwenang diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri atas : Pegawai Negeri Sipil, anggota Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian negara Republik Indonesia.

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang dicapai atau dihasilkan oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan pangkat dan jabatannya untuk memenuhi tujuan organisasi dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dilihat dari kesetiaan, hasil kerja, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, dan tanggungjawab yang dimiliki pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian untuk penulisan skripsi ini menggunakan penelitian analisis kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diteliti melalui kalimat, kata atau gambar. Dalam hal ini peneliti berusaha memaparkan dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara jelas dari variable yang diteliti, yaitu tentang “Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur”.

### ***Fokus Penelitian***

Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kedisiplinan
4. Kejujuran
5. Kerjasama
6. Tanggung jawab
7. Kendala dalam mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur :

- a. Internal
- b. Eksternal

### ***Sumber Data***

Menurut Sigiyo (2009 : 53) pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
  - a. Observasi yaitu pengamatan langsung di lapangan.
  - b. Wawancara sebagai pelengkap dan pendukung serta pembandingan dengan data dan informasi yang diperoleh.
  - c. Dokumentasi.

### ***Analisis Data***

Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan melakukan pendekatan dengan metode analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013:92-99) yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Gambaran Umum Tempat Penelitian***

Peraturan Daerah/Peraturan Gubernur dan Kebijakan-kebijakan Kepala Daerah yang bertujuan untuk mengamankan pelaksanaan Peraturan Daerah/Peraturan Gubernur yang telah diterbitkan oleh Kepala Daerah menyangkut kegiatan reformasi di Kalimantan Timur, namun demikian dalam pelaksanaannya tidak menutup kemungkinan akan mengalami berbagai hambatan dan memerlukan pengamanan khusus oleh Lembaga/Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, yang dibentuk atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja dan ditindak lanjuti Perda Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pembentukan Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur serta penjabarannya melalui Peraturan Gubernur Nomor 48 Tahun 2008 Tentang Tupoksi dan Tata Kerja Lembaga yang dibentuk dengan Peraturan Perundang-Undangan tersendiri. Sebagai konsekuensi Peraturan

---

Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong  
Praja Provinsi Kalimantan Timur (R. Ramdani)

Perundang-Undangan tersebut dan untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat serta untuk memenuhi standar pelayanan minimal, maka diperlukan dukungan sarana dan prasarana yang lebih memadai standar pelayanan minimal, maka diperlukan dukungan sarana dan prasarana yang lebih memadai dan sumber daya aparatur yang professional dibidangnya untuk menangani berbagai permasalahan yang dihadapi di Kalimantan Timur.

Dalam pelaksanaan otonomi daerah dan untuk memperkuat kelembagaan di daerah, maka status kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Kalimantan Timur telah dibentuk melalui Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja dan ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga yang dibentuk dengan Peraturan Perundang-Undangan tersendiri serta diperbaharui oleh Permendagri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, berkedudukan di wilayah Provinsi yang mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
2. Kepala Bagian Tata Usaha :
  - a. Kepala Sub Bagian Perencanaan Program
  - b. Kepala Sub Bagian Umum
  - c. Kepala Sub Bagian Keuangan
3. Kepala Bagian Pengembangan Kapasitas
  - a. Seksi Pengembangan Personil
  - b. Seksi Penyuluhan dan Kesamaptaan
4. Kepala Bidang Ketentraman dan Ketertiban :
  - a. Seksi Penegakan Peraturan Perundang-Undangan
  - b. Seksi Pemeriksaan dan Penindakan
5. Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat dan Pengendalian Operasional :
  - a. Seksi Perlindungan Masyarakat
  - b. Seksi Pengendalian Operasional
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Keadaan sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur hingga Desember 2012 memiliki jumlah pegawai sebanyak 84 orang dengan rincian sebagaimana tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1**

**Keadaan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur Berdasarkan Pangkat/Golongan, Eselon, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Per Desember 2012**

PANGKAT/ GOL/ RUANG	ESELON			NON ESELON	JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN					JLH	
	I	III	IV		L	P	S D	SLT P	SLT A	D 3	S. 1		S. 2
IV	1	3	1	1	6	-	-		1	-		5	6

III		1	8		6	3	-	-	-	-	7	2	9
II	-	-	-		59	2	-	-	61	-	-	-	61
I	-	-	-		8	-	2	6	-	-	-	-	8
PTT	-	-	-		1	-	1	-	-	-	-	-	1
TENAGA KONTRAK	-	-	-		44	6	-	-	50	-	-	-	50
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>													<b>135 Orang</b>

Sumber data : Satpol PP Prov. Kaltim 2012

Dari data tabel 4.1 di atas dapat ditarik suatu pernyataan bahwa beban kerja PNS apabila dibandingkan dengan banyaknya SDM dan tingkat pendidikan serta diklat teknis, maka kualitas SDM berjumlah sesuai dengan kebutuhan kualitas yang diharapkan/diperlukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja sekarang ini, hal ini terlihat bahwa 5.2% berpendidikan S1, 5.2% berpendidikan S2 sedangkan yang berpendidikan SLTA sampai ke bawah 83.7%.

**Tabel 4.2**  
**Data Berdasarkan Kepangkatan/Golongan**  
**Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur**  
**Tahun 2012**

No	Pangkat	Gol	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	(IV/c)	-
2	Pembina TK.I	(IV/b)	1
3	Pembina	(IV/a)	5
4	Penata TK.I	(III/d)	6
5	Penata	(III/c)	2
6	Penata Muda TK.I	(III/b)	-
7	Penata Muda	(III/a)	-
8	Pengatur TK.I	(II/d)	-
9	Pengatur	(II/c)	4
10	Pengatur Muda TK.I	(II/b)	-
11	Pengatur Muda	(II/a)	58
12	Juru Muda TK.I	(I/d)	6
13	Juru	(I/c)	2
<b>Jumlah</b>			<b>84 Orang</b>

Sumber data: Satpol PP Prov. Kaltim 2012

## Hasil Penelitian

### 1. Kesetiaan

Menurut Hasibuan (2001 : 95) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari sekelompok orang yang tidak bertanggung jawab. Dari kesetiaan diharapkan

## Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur (R. Ramdani)

kinerja dari pegawai itu meningkat dan memberikan partisipasi dari pegawai untuk menjadikan instansi mereka menjadi yang lebih baik. Kesetiaan merupakan hal yang kecil namun apabila kesetiaan tidak ditanamkan ke semua pegawai, maka akan berdampak besar terhadap instansi, dimana mereka tidak patuh terhadap atasan dan tidak respon terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Dalam hal ini kesetiaan pegawai terhadap atasan dan pekerjaan mereka merupakan bentuk penilaian atasan terhadap kesetiaan yang ditunjukkan pegawai. Kesetiaan juga akan membuat mereka lebih disiplin. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, kesetiaan yang ditunjukkan pegawai selama ini terhadap atasan, sesama pegawai dan terhadap pekerjaan sudah berjalan dengan baik, namun hanya perlu ditingkatkan dikarenakan ada faktor-faktor yang nantinya akan membuat kesetiaan itu tidak akan berjalan yaitu berkaitan dengan kedisiplinan seperti yang disajikan di penyajian data sebelumnya.

### **2. Hasil Kerja**

Hasil kerja ialah menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya (Hasibuan, 2001: 95). Dalam memberikan hasil kerja secara maksimal seorang pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang baik dari setiap pegawai akan berdampak juga kepada kemajuan organisasi itu sendiri.

Dalam hal ini hasil kerja seorang pegawai yang telah dihasilkan merupakan salah satu penilaian bagi atasan mereka, apakah hasil kerja yang selama ini sudah dapat dijalankan dengan maksimal atau sebaliknya. Hasil kerja yang baik juga bergantung dari pengalaman dan pengetahuan seorang pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan hasil kerja yang telah dilakukan pegawai dikantor ini sudah berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara beberapa pegawai diketahui bahwa Satuan Polisi Pamong Praja pernah mendapatkan penghargaan dari Gubernur Kalimantan Timur berkenaan dengan hasil capaian kinerja terbaik diantara instansi-instansi yang lain. Selain itu hasil kerja yang telah meningkat dari tahun-tahun sebelumnya itu juga dikarenakan pegawai yang ada selalu mau belajar agar mereka tidak ketinggalan dari pegawai-pegawai yang lebih berpengalaman.

### **3. Kedisiplinan**

Siswanto Sastrohadi (dalam Lambrie 2010 : 48) mengatakana bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam hal kedisiplinan pegawai, penulis akan melihat dari disiplin pegawai terhadap jam kantor, apel pagi, masalah atribut pakaian dan seringnya pegawai terlambat masuk kantor. Kedisiplinan terhadap jam kantor adalah salah satu indikator dari kinerja pegawai yang penulis teliti, karena

kedisiplinan terhadap jam kerja, apel pagi, atribut pakaian dan terlambatnya masuk kantor berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan/penyelesaian tugas dan pekerjaan pegawai yang akhirnya berdampak pada pekerjaan pegawai itu sendiri.

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur sudah memberikan arahannya dengan dikeluarkannya nota dinas yang bernomor 331.1/498/POL PP-A/III/2014 yang isinya tentang absensi sidik jari ialah sebagai berikut :

1. Pemotongan TPP bagi yang tidak memenuhi jam kerja diberlakukan bagi seluruh SKPD berdasarkan Pergub 31 Tahun 2008.
2. Ijin tidak masuk kerja diberikan hanya 2 hari kerja dan hari ke 3 di potong masa cutinya selama 1 hari.
3. Apabila alat Finger Print (sidik jari) yang ada di SKPD itu rusak, maka TPP PNS yang ada di SKPD tersebut tidak di bayarkan/diberikan, untuk itu diharapkan kerjasamanya kepada seluruh PNS dilingkungan Satpol PP Prov. Kaltim untuk dapat menjaga/merawat alat tersebut.
4. Bagi PNS yang ingin melakukan lembur di luar jam kerja harus dibuatkan Surat Perintah Tugas (SPT) karena terkait dengan efisiensi penggunaan fasilitas negara, seperti penggunaan listrik, komputer dan lainnya.
5. Absensi online dapat dipantau oleh Kepala SKPD dan Gubernur Kaltim untuk itu bagi karyawan dan karyawan Satpol PP Prov. Kaltim harus memperhatikan waktu masuk dan pulang kerja (pagi pukul 07.30 wita dan pulang pukul 16.00 wita).

Selain itu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja juga mengeluarkan nota dinas yang bernomor 331.1/448/POL PP-A/II/2014 yang berisikan tentang pemotongan insentif sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 31 Tahun 2008 tentang pengisian daftar hadir dan pemotongan TPP bagi PNS dilingkungan Provinsi Kalimantan Timur ialah sebagai berikut :

1. Setiap PNS yang terlambat turun kerja dan tidak mengikuti apel pagi akan dikenakan pemotongan sebesar 3% dari jumlah TPP yang diterima sesuai dengan pasal 5 ayat 3.
2. Bagi PNS yang pulang kantor lebih cepat dari ketentuan jam kerja yang berlaku akan dikenakan pemotongan TPP sebesar 3% dari jumlah TPP yang diterima sesuai dengan pasal 5 ayat 3.
3. Bagi PNS yang terlambat turun kerja dan pulang dari ketentuan jam kerja yang berlaku akan dikenakan pemotongan TPP sebesar 5% dari jumlah TPP yang diterima sesuai dengan lampiran Pergub 31 Tahun 2008.
4. Bagi PNS yang terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan pulang cepat karena melakukan tugas kedinasan dan dengan alasan-alasan lainnya yang dapat diterima dapat melampirkan bukti-bukti TPP akan dibayarkan secara penuh sesuai jumlah nominal yang ada.

Dari data diatas sudah jelas bahwa untuk masuk kerja pada pukul 07.30 wita dan pulang ialah pukul 16.00 wita, disamping itu juga telah disebutkan sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila melanggar ketentuan-

---

ketentuan diatas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis terkadang ada pegawai yang pulang sebelum waktunya. Dan juga atribut pegawai yang kurang rapi. Hal ini membuktikan bahwa disiplin pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan masih perlu ditingkatkan.

#### **4. Kejujuran**

Menurut Hasibuan (2001 : 95), Kejujuran pegawai merupakan ketulusan hati dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. Kejujuran merupakan hal yang kecil tapi sangat penting untuk selalu ditanamkan kepada setiap pegawai. Pegawai yang dari awal sudah selalu menanamkan sifat kejujuran akan selalu terbawa sifat tersebut hingga ke pekerjaan mereka. Contoh kecil dari sifat jujur itu sendiri misalkan selalu menciptakan rasa keterbukaan sesama rekan kerja terhadap pekerjaan maupun terhadap hal-hal kecil lainnya. Dalam hal kejujuran pegawai ini dapat dilihat dari kejujuran pegawai terhadap sesama pegawai maupun kejujuran pegawai terhadap atasan dan terhadap pekerjaan mereka.

Dari hasil wawancara penulis yang telah dilakukan di lapangan didapati bahwa kejujuran pegawai dalam hal saling menciptakan rasa keterbukaan sesama pegawai, terhadap atasan maupun terhadap pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik. Ini terbukti dari hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai yang mengatakan hal demikian. Diharapkan dari kejujuran pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman dan saling terbuka. Sehingga akan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan terhadap pegawai yang lainnya.

#### **5. Kerjasama**

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (Hasibuan, 2001 : 95). Dalam pemerintahan kerjasama merupakan suatu hal yang harus dilakukan karena apabila seorang aparatur pemerintah kurang meningkatkan kerjasamanya maka tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berbicara mengenai kerjasama pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dapat dilaksanakan dengan baik dalam kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja ini.

Seperti kita ketahui bersama bahwa organisasi adalah didalamnya terdapat beberapa unsur saling terkait, bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu kerjasama pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi khususnya organisasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis diatas kerjasama pegawai dengan pegawai lainnya dapat dilihat dari pada saat melakukan kegiatan-kegiatan kantor, dimana masing-masing bidang saling bekerjasama agar kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik. Kerjasama yang baik juga dapat dilihat dari pegawai yang bertugas dipenjagaan, mereka saling berkomunikasi dan berkoordinasi antara sesama pegawai dilapangan maupun pegawai yang berada distaff untuk

menciptakan suasana yang aman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan dan menjalankan kerjasama dengan maksimal.

## **6. Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab adalah melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepada kita dengan penuh kesadaran sesuai aturan yang telah ditetapkan dan tepat pada waktunya (Hasibuan, 2001 : 95). Dengan kata lain tanggung jawab adalah sikap menerima dan melaksanakan kewajiban atau tugas. Arti tanggung jawab diatas semestinya sangat mudah untuk dimengerti oleh setiap orang. Tetapi jika diminta untuk melakukannya sesuai dengan defenisi tanggung jawab tadi, maka seringkali masih merasa sulit, merasa keberatan, bahkan ada yang merasa tidak sanggup jika diberikan kepadanya suatu tanggung jawab. Dalam hal ini tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya.

Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang harus diimbun oleh pegawai, karena ketepatan waktu merupakan penilaian kinerja pegawai. Apabila setiap pegawai pemerintah tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan yang lainnya atau yang menunggu akan menumpuk dan akan tidak dilaksanakan dengan maksimal.

Jika melihat dari informasi dan wawancara dilapangan, dalam menjalankan tugasnya, pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab yang baik, karena memiliki beban moral dan tanggung jawab dalam bekerja.

## **7. Kendala Dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur**

### **1. Internal**

#### **a. Fasilitas/Sarana dan Prasarana Kantor**

Berdasarkan wawancara dan hasil temuan penulis dilapangan, didapati bahwa Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dan pegawai lainnya menyampaikan bahwa kendala internal dalam mewujudkan kinerja pegawai disebabkan karena kurang atau minimnya fasilitas penunjang dalam bekerja sehingga kondisi ini menyebabkan terhambatnya berbagai pekerjaan dan kurang efektif.

Dengan sarana dan prasarana seperti ruangan yang kurang besar dan jarak antara ruangan staf dan pimpinan yang berbeda sehingga membuat pegawai malas melakukan komunikasi yang lebih kepada atasan mereka. Hal ini yang akan menghambat pergerakan pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka sehari-hari.

#### **b. Ketidakterdisiplinan Pegawai**

Berdasarkan hasil wawancara penulis di Kantor Satuan Polisi Pamog Praja Provinsi Kalimantan Timur bahwa ketidakterdisiplinan pegawai yang masih menjadi kendala yang dihadapi kantor ini. Mulai dari masih ada beberapa pegawai yang jarang mengikuti apel pagi, sering datang terlambat, sering meninggalkan meja kerja dan seringnya pegawai yang pulang cepat sebelum jam

---

## Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur (R. Ramdani)

---

pulang kantor sebelum waktunya. Hal tersebut merupakan kendala yang berkaitan dengan kedisiplinan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur untuk mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang baik seperti yang diharapkan.

### **2. Eksternal**

Berdasarkan hasil wawancara penulis berkaitan dengan kendala eksternal yang masih dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur ialah berkaitan dengan masalah koordinasi. Dalam hal ini koordinasi juga sangat berkaitan dengan kerjasama bagi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur terhadap instansi lain yang belum bisa bekerja sama secara maksimal. Ini dikarenakan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur masih memiliki eselon 2B dan dianggap masih bawah dibandingkan dengan instansi lain yang memiliki eselon 2A. Selain itu instansi lain beranggapan bahwa untuk menggunakan jasa Satuan Polisi Pamong Praja dalam hal untuk pengamanan, penertiban dan yang menyangkut dengan penegakan Perda harus menggunakan honorarium untuk anggota yang bertugas. Padahal untuk menggunakan jasa pengamanan, penertiban dan yang menyangkut dengan penegakan Perda Satuan Polisi Pamong Praja telah memiliki anggaran tersendiri. Sehingga instansi lain tidak perlu lagi memikirkan untuk masalah honorarium. Hal ini yang masih menjadi kendala eksternal bagi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari fokus kinerja yaitu :

1. Kesetiaan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Dari hasil observasi sampai dengan penelitian yang dilakukan penulis pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dari perintah atasan dan sesuai apa yang diharapkan atasan .
2. Dari hasil observasi dan penelitian berkaitan dengan hasil kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dapat di simpulkan sudah berjalan dengan baik. Karena pegawai selama ini sudah bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Selain itu pegawai yang ada juga selalu mau belajar agar mereka tidak ketinggalan dari pegawai yang lebih berpengalaman.
3. Dari hasil observasi yang dilakukan penulis berkaitan dengan masalah kedisiplinan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel dan terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktunya, serta atribut pakaian yang kurang rapi. Disamping itu penulis juga telah melengkapi data

- yang berisikan tentang jam masuk dan pulang kerja serta sanksi-sanksi yang diberikan apabila ada pegawai yang kurang disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun setelah penulis melakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa pegawai kedisiplinan tersebut masih belum berjalan dengan baik, ini masih terlihat ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dan memakai atribut kurang lengkap.
4. Kejujuran pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur selama ini sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik setelah penulis melakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kejujuran antara sesama pegawai yang salingterbukasatusama lain.
  5. Kerjasama pegawai selama ini di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, ini dibuktikan dengan observasi, penelitian dan wawancara langsung yang dilakukan penulis kepada beberapa pegawai. Kerjasama pegawai dilihat dari kerjasama sesama pegawai yang berada distaf, antar bidang, maupun pegawai yang bertugas dilapangan sebagai pengamanan aset-aset daerah.
  6. Dari hasil observasi penulis berkaitan dengan tanggung jawab masih ada beberapa pegawai yang sering meninggalkan meja kerja, sehingga pekerjaan mereka yang bisa diselesaikan dengan tepat waktu akan terhambat. Namun setelah penulis melakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa pegawai berkaitan dengan tanggung jawab dari pegawai saat ini sudah berjalan dengan baik dari tahun-tahun sebelumnya, ini karena adanya sanksi-sanksi yang tegas dari pimpinan bagi pegawai yang sering keluar tanpa alasan.
  7. Kendala mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur ialah :
    1. Internal
      - a. Fasilitas/Sarana dan Prasarana Kantor yang kurang memadai seperti ruangan yang kurang besar dan jarak antara ruangan staf dan pimpinan yang berbeda sehingga membuat pegawai malas melakukan komunikasi yang lebih kepada atasan mereka. Hal ini yang akan menghambat pergerakan pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka sehari-hari dan akan berdampak kepada kualitas pekerjaan yang pegawai lakukan.
      - b. Ketidakterdisiplinan pegawai merupakan salah satu kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Padahal masalah disiplin sangat penting apalagi aparat yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai membantu kepala daerah dalam penegakan Perda. Dalam hal ini ada beberapa ketidakterdisiplinan pegawai yang penulis peroleh dari hasil penelitian dan wawancara, yaitu masih seringnya pegawai tidak mengikuti apel pagi, seringnya
-

pegawai datang terlambat, memakai atribut pakaian yang kurang lengkap, dan seringnya pegawai pulang sebelum waktunya.

## 2. Eksternal

Koordinasi berkaitan pula dengan kerjasama yang masih kurang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur terhadap instansi yang lain akan menjadi kendala bagi instansi ini. Seperti perbedaan eselon yang masih belum setara dengan instansi lain yang sudah memiliki eselon yang lebih tinggi dibandingkan dengan instansi ini. Selain itu juga kurangnya sosialisasi mengenai tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja ke instansi yang lain dan berujung kepada masalah honorarium.

## 5.2 Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas, maka sangat penting bagi penulis untuk memberikan saran sebagai berikut :

1. Fasilitas/sarana dan prasarana dalam hal ini ruangan yang kurang memadai akan menghambat pergerakan pegawai, selain itu jarak ruangan antara pegawai dan pimpinan bidang mereka ada baiknya bergabung dalam satu ruangan, sehingga akan memudahkan pimpinan melakukan pengawasan langsung dan memudahkan pimpinan melakukan komunikasi terhadap bawahan.
2. Untuk menegakkan kedisiplinan ke semua pegawai dan agar pegawai tidak lagi mengulangi tindak pelanggaran kurang disiplin tersebut maka peran pengawasan yang dilakukan pimpinan dan pihak-pihak terkait sebaiknya diperketat lagi, disamping itu juga diberikan sanksi-sanksi yang tegas seperti memberikan surat peringatan, teguran keras hingga penundaan kenaikan pangkat, agar dapat memberikan efek jera bagi pegawai yang kurang disiplin tersebut.
3. Perlunya untuk meningkatkan koordinasi dengan instansi yang lain mengenai tugas pokok dan fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur walaupun eselon instansi yang lain lebih tinggi dari instansi ini.

### ***Daftar Pustaka***

- Abidin, Said Zainal. 2006. *Dinamika Reformasi dan Revitalisasi Administrasi Publik di Indonesia*. Jakarta: Suara Bebas.
- Afifuddin. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV pustaka Setia.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Andi.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. Eighth Edition. Ney York Jersey: Prentice Hall.
- Dwiyanto, dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Flippo, B Edwin (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Agung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan kedua. Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta.
- Lambrie, Irianto. 2010. *Mendisiplinkan Pegawai*. Jember: Center of Society Studies.
- Keban, Yaremis T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Jakarta: Gava Media.
- Mardiasmo, 2001, *Paradigma Baru Pengelolaan Keuangan Daerah untuk Menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah 2001*. Makalah Seminar, MEP-UGM, Yogyakarta.
- Mardalis. 2007. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masana Sembiring, M.Si. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Fokus Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik : Teori dan Praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Sepuluh. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2005 . *Manajemen Stratejik*. Edisi keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
-

Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong  
Praja Provinsi Kalimantan Timur (R. Ramdani)

---

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Good Governance: Kepemimpinan yang Baik Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Mariangan Masry, 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publisng.

**Dokumen :**

- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1999. Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589/IX/6/Y/99. *Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.