

STUDI TENTANG KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT

Antonio Janedi¹

ABSTRAK

Antonio Janedi. Studi Tentang Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Barat dibawah bimbingan Prof. Dr. Drs. H. Adam Idris., M.Si dan Hj Santi Rande, S,Sos, M.Si Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Barat. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Sumber data yang diambil adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah melalui : observasi , wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa datanya adalah kualitatif dapat diartikan sebagai proses penelaah, pengurutan, pengelompokan data dengan tujuan untuk menyusun hipotesis kerja dan mengangkatnya sebagai teori atau hasil penelitian. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan adalah Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Barat meliputi beberapa indikator antara lain akan diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:Efektifitas , Otoritas dan tanggungjawab, Disiplin, Inisiatif, dan Faktor-faktor penghambat dan pendukung.

Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari Kedisiplinan , terdapat pelanggaran disiplin, maka hukuman terhadap pelanggaran disiplin diberikannya sanksi administrasi bagi pegawai.Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari orientasi dan bertanggung jawab Sebagai pimpinan berusaha menciptakan iklim kerja yang orientasi dab bertanggungjawab dengan cara memberikan informasi kepada seluruh pegawai mengenai standart dan peraturan yang harus ditegakkan,Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari Inisistif pegawai Bappeda sudah dapat menyatukan dan menyelaraskan di dalam penyusunan dan di dalam melaksanakan tugas untuk SKPD diwilayah Kabupaten Kutai Barat, kemampuan pegawai Bappeda dalam inisiatifnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna kepada SKPD yang ada di Wilayah Kabupaten Kutai Barat.

Kata Kunci : Kinerja Aparatur Pemerintah

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Saukani1991@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dinamika pembangunan di Indonesia dewasa ini sudah mengalami berbagai reformasi disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara yang menginginkan adanya suatu arah kebijakan pelaksanaan pembangunan secara berkeadilan, berkemakmuran, dan berkesejahteraan serta berkesinambungan. Sesuai konstitusi yang dibuat diawal pemerintahan bangsa ini, telah banyak aturan-aturan main para pemimpin pemilik kewenangan yang sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat sebagai konsekuensi Negara yang berdemokrasi, yang hingga saat ini masih terdapat banyak ketidakpuasan yang dirasakan terhadap kebijakan-kebijakan yang diberlakukan dalam mengisi pembangunan ini.

Dalam bidang pelayanan, yang merupakan tugas utama hakiki dari sosok aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke 4, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menimbang bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pemerintahan daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur yang berkualitas adalah aparatur yang memiliki kecakapan dan kemampuan. Kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal lainnya adalah mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuannya secara berkesinambungan. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas pimpinan pada setiap organisasi pemerintahan untuk memelihara dan membina semua aparatur agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas aparatur pemerintah saja semata, namun juga meliputi tingkatan pemimpin.

Pembangunan daerah tidak mudah untuk dilaksanakan, sehingga pembangunan daerah harus diatur terlebih dahulu melalui rencanarencana dan program-program pembangunan, kemudian disesuaikan dengan keuangan daerah.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik akan mendukung pelaksanaan di kantor badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kabupaten Kutai Barat.

Penilaian kinerja aparatur badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kabupaten Kutai Barat juga digunakan untuk mengukur perilaku kerja dan kemampuan setiap aparatur atau unit kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Penilaian kinerja juga dapat menumbuhkan pengembangan perilaku dan motivasi. Perilaku dan motivasi yang terbangun akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

RUMUSAN MASALAH

Dengan melihat masalah yang diuraikan didalam latar belakang masalah maka dari itu penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja aparatur pemerintah di kantor badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kabupaten Kutai Barat?
2. Faktor pendukung dan penghambat kinerja apartur pemerintahan di kantor badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kabupaten Kutai Barat?

KERANGKA PEMIKIRAN

Kinerja

Menurut Rivai (2005:309), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes (dalam Mangkunegara 2006:9), kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Hariandja (2009:195), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Tika (2006:121), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2001:34), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo, (2007:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Bastian,(2001:329), Kinerja adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisas.

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Manajemen Kinerja

Menurut Ruky (2006:6), Manajemen kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Selanjutnya menurut Bacal (dalam Mangkunegara 2006:19), manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerja sama antara seseorang karyawan dan atasannya langsung yang melibatkan penetapan penghargaan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkrit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan.

Menurut Mangkunegara (2006:19), manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Kinerja Aparatur

Kinerja Aparatur negara sebagai intrumen pilar pengemban amanah pencapaian masyarakat adil dan makmur hingga saat ini belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan pemangku kepentingan (stakeholders) terutama karena kesulitan dalam menyeimbangkan tiga tuntutan kebutuhan yang kadang-kadang seiring tapi tidak sejalan yaitu tuntutan kebutuhan politis, tuntutan kebutuhan profesionalisme dan tuntutan kebutuhan hidup layak.

Penggunaan teknologi dan informasi pada lembaga pemerintah akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur pemerintah dan menghasilkan kualitas kerja yang produktif dan tepat guna. Peningkatan tersebut tidak akan lancar, jika tidak diimbangi dengan kinerja yang efektif. aparatur negara untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan kesejahteraan manusianya, serta

terwujudnya kepegawaian negara yang berkualitas, memiliki kemampuan profesional keahlian dan keterampilan, kepemimpinan, serta semangat pengabdian dan disiplin yang tinggi taat dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasar- kan Pancasila dan UUD 1945.

Indikator kinerja Aparatur sebagaimana disebutkan di atas mengandung makna bahwa tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Namun demikian dalam upaya mencapai tujuan perlu adanya sebuah standar. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Menurut Veithzal Rivai (2006:309) kinerja aparatur merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Fokus Penelitian

1. Kinerja aparatur pemerintah di kantor badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) akan diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:
 - a. Efektifitas
 - b. Otoritas dan tanggungjawab
 - c. Disiplin
 - d. Inisiatif
2. Faktor-faktor penghambat dan pendukung kinerja aparatur pemerintah di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Kutai Barat .

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu (a) informan/narasumber; (b) kegiatan/aktifitas; (c) dokumen/arsip).

Teknik Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti sendiri yang menjadi instrument utama yang terjun ke lapangan serta mengumpulkan informasi melalui wawancara mendalam (*indepth interview*), observasi dan dokumentasi.

Pengumpulan data dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap; yaitu: *getting in; getting along; logging data*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman terjemahan Tjetjep Rohendi (1992:20) dengan menggunakan analisis

data model interaktif, yaitu (a) reduksi data; (b) penyajian data; (c) menarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

Wilayah Pemerintah Kecamatan

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 dan Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 yang kemudian direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 33 Tahun 2004 yang seiring dengan pembentukan wilayah Kabupaten Kutai Barat sebagai kabupaten pemekaran, telah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab bagi Kabupaten Kutai Barat sehingga membuka peluang untuk mengatur dan melaksanakan kewenangannya atas prakarsa sendiri sesuai kebutuhan masyarakat dan potensi daerah. Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Kalimantan Timur yang kaya akan potensi sumber daya alam (SDA).

Secara geografis, Kabupaten Kutai Barat terletak pada 1130 45' 05" – 1160 31' 19" BT serta diantara 10 31' 35" LU dan 10 10' 16" LS.

Dengan luas wilayah sebesar 31.628,70 km² (kurang lebih 15% dari Propinsi Kalimantan Timur), Kabupaten Kutai Barat memiliki 21 kecamatan dan 223 kampung.

Batas Wilayah

- Sebelah Utara : Kabupaten Malinau dan Negara Serawak (Malaysia Timur)
- Sebelah Timur : Kabupaten Kutai Kartanegara
- Sebelah Barat : Propinsi Kalimantan Tengah serta Propinsi Kalimantan Barat
- Sebelah Selatan : Kabupaten Pasir

Berdasarkan data topografi, Kabupaten Kutai Barat dengan luas wilayah mencapai 316.287.000,00 hektar, didominasi oleh lahan dengan topografi sangat curam (50,16%) dan curam (6,11%) dan selebihnya dengan kondisi datar, dan bergelombang. Wilayah dengan topografi pegunungan mencapai 1.586.552,08 hektar atau lebih dari 50% dari luas seluruhnya tersebut, berada di bagian Barat Laut Kabupaten Kutai Barat. Sedangkan luas wilayah dengan topografi datar hanya sebesar 10,35% atau 327.400,84 hektar dan terletak di bagian Tenggara Kabupaten Kutai Barat. Secara spesifik wilayah berbukit dan bergunung dijumpai di bagian hulu Sungai Mahakam, terutama di Kecamatan Long Bagun, Long Pahangai, dan Long Apari.

Kinerja aparatur pegawai Bappeda

Efektifitas

Dari hasil analisis pada masalah tingkat efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintah di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat ,terlebih dahulu perlu diketahui bagaimana suatu

organisasi itu dapat dikatakan mencapai tujuan dengan efektif. Atau dengan kata lain, apa kriteria yang digunakan untuk bisa mengatakan bahwa suatu organisasi dapat mencapai efektivitas yang diinginkan dalam mencapai tujuannya.

Perkataan efektivitas meskipun sering diucapkan, tetapi sering pengertiannya mempunyai makna yang berbeda. Suatu upaya untuk mendefinisikan yang umum dan sering digunakan adalah bertumpu pada pendekatan efektifitas dari segi optimasi tujuan, yakni kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang dapat melihat efektifitas pegawai melalui kemampuan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan, ada dua segi pertama kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan kedua kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kebijakan yang diambil sifatnya hanya membantu tugas dan pekerjaan salah satu bagian sehingga akan memperlancar pelaksanaan tugas Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat sebagai satu kesatuan organisasi. Kebijakan yang diambil seharusnya memang tidak boleh bertentangan dengan tugas pokok dari masing – masing bagian karena tugas dan pekerjaan sudah diatur oleh peraturan yang ada. Kinerja pegawai yang diambil seharusnya membuat tugas pekerjaan menjadi lancar dan menambah motivasi bagi pegawainya dan meningkatkan kemampuan dari pegawainya.

Tingkat efektifitas kerja pegawai, yaitu prestasi seorang pegawai dapat dilihat dari selalu tercapainya tujuan yang telah ditentukan, tepat waktu dalam menjalankan tugas, selalu mengadakan inovasi dan pembahasan ke arah lebih baik sehingga tugas-tugasnya dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih baik. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan kesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari beberapa pendapat dimensi penilaian kinerja yang terkait dengan sifat kepribadian, perilaku, dan hasil kerja yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat dianalisis untuk disesuaikan dengan cara kerja. Sedangkan dimensi kinerja pegawai yang terdapat di Kantor badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Kutai Barat yaitu tahap pencapaian seorang pegawai akan dinilai tingkat efektifitas pada faktor yang berkaitan dengan Transaksi harian yang meliputi ketelitian, kecepatan, keramahan, dan keakuratan di dalam menyediakan kebutuhan data dan melakukan pelayanan.

Efektivitas diukur dari kesesuaian antara kebijakan dengan melaksanakan tugas dan pekerjaan dan pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang dicapai. Efektivitas dilihat dari kinerja pegawai sesuai tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat.

Adapun hal Untuk melakukan efektifitas kinerja aparatur tersebut, diperlukan kemampuan untuk melaksanakan pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan

berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugastugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancer dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Otoritas dan Tanggung jawab

Dari hasil analisis pada masalah tingkat orintasi dan tanggungjawab Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Tanggungjawab memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Sesuai dengan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan yang prioritas dapat dilaksanakan oleh pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat walaupun merupakan tugas dari salah satu bidang tetapi bidang yang lain juga ikut membantu dan itu menyebabkan pekerjaan pokok dari bidang yang lain penyelesaiannya sedikit terhambat dan membutuhkan waktu dan tenaga dari bidang yang lain tersebut. Kondisi seperti tersebut diatas dapat menyebabkan salah satu bidang menjadi tergantung kepada bidang yang lain sehingga cenderung mengandalkan bantuan dari pegawai yang lain sehingga dampaknya salah satu bidang tersebut tidak akan maju walaupun secara umum yang dilihat adalah kinerja dari Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat Dan dalam waktu yang cukup lama ketergantungan itu akan dapat menyebabkan tidak berfungsi secara maksimal salah satu bagian dari organisasi di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai padahal untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Produktifitas kerja pegawai merupakan hubungan antara kejujuran yg dilakukan untuk mencapai hasil dimana produktifitas adalah kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat materil maupun non materil yang menggambarkan kemampuan aparatur dalam bekerja. Untuk mewujudkan dan melaksanakan segala tugas yang dimaksud di perlukan aparatur pemerintah yang profesional dalam bidangnya. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Kinerja aparatur mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tanggungjawab untuk melakukannya tugas yang telah dijalankan maupun yang telah selesai. Tanpa tanggungjawab dalam kinerja untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian tanggungjawab menjadi penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat untuk mencapai tujuan dalam pelayanan keada masyarakat khususnya masyarakat Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat.

Kaitan dengan orientasi dan tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak masih ada sedikit kendala karena kebersamaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan terutama yang prioritas dapat menyebabkan sifat ketergantuan salah satu unsure.

Adapun hal Untuk melakukan oreantasi dan tanggungjawab kinerja aparatur sehingga diperlukan kebijakan dari Pimpinan untuk memberi arahan, bimbingan agar salah satu unsur tidak menjadi tergantung kepada unsur yang lain. Ketergantungan dalam melaksanakan tugas akan dapat menghambat pelaksanaan tugas dan pekerjaan bidang yang lain dan Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat pada umumnya.

Disiplin

Sebagai Abdi Negara aparat pemerintah dituntut untuk dapat menaati segala peraturan yang berlaku. Ketaatan aparat terhadap aturan akan membantu terlaksananya suatu pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dalam rangka penegakan kode etik dibentuk komisi kehormatan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai fungsi untuk menjabarkan lebih lanjut kode etik pegawai negeri sipil, didalam implementasi penugasannya melakukan pemantauan dan pengendalian perilaku pegawai negeri sipil yang melanggar kode etik serta merekomendasikan pada pejabat pembina kepegawaian dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil yang bersangkutan selanjutnya.

Penilaian dari pegawai atas kinerja, kadang-kadang digunakan masalah yang berdasar dari penilaian ini adalah bahwa pegawai bisa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya mengetahui bahwa penilaian mereka dan penilaian pegawai dapat menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai sesuai dengan

yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal.

Untuk itu pada saat ini sedang disusun Rencana Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Pegawai Berbasis Kinerja dengan tujuan untuk :

1. Memperoleh gambaran langsung tentang kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pokoknya;
2. Mengidentifikasi faktor-faktor penghambat kinerja, baik yang berasal dari individu maupun unit kerja lain atau instansinya, yang dapat digunakan sebagai input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang bersangkutan sekaligus bagi penyerpunaan aspek manajemen dan organisasi dari unit kerja atau instansi dimana pegawai negeri sipil itu bekerja.
3. Memberikan gambaran tentang kinerja unit kerja dan instansi dimana Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja, dan mencari jalan keluar untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja unit kerja dan instansinya.

Kepala Badan Bappeda Kabupaten Kutai Barat sebagai kepala di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat harus mempertahankan hukuman disiplin kepada Aparatur di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat sebagaimana diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan dalam pemberian hukuman disiplin kepada Aparatur di Bappeda Kabupaten Kutai Barat adalah dalam rangka menghentikan suatu bentuk pelanggaran disiplin yang telah dilakukan dan mencegah terjadi pelanggaran disiplin yang lebih berat; dan dengan demikian tindakan preventif, korektif dan progresif dalam membina disiplin berjalan secara serentak.

Kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Unsur ketaatan terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya;
- c. Memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya
- d. sesuai dengan bidang tugasnya;
- e. Bersikap sopan santun.

Adapun hal Untuk melakukan disiplin kinerja aparatur Semakin disiplin suatu intitusi pemerintahan dapat terlihat pada rendahnya pelanggaran dan hukuman terhadap pelanggaran disiplin; dan sebaliknya melihat tingkat ketidakdisiplinan suatu institusi pemerintahan terlihat pada banyaknya sangsi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar disiplin pada institusi pemerintahan tersebut. Memperhatikan pemberian sangsi disiplin oleh Kepala Bappeda Kabupaten Kutai Barat berupa sanksi administasi, dan diperkuat dengan kesadaran disiplin oleh Aparatur di kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat

menjadi petunjuk bahwa telah ditemukan sanksi atau hukuman yang nyata atau berklasifikasi sedang dan berat terhadap Aparatur di Bappeda Kabupaten Kutai Barat. Pemberian hukuman disiplin kepala pelanggar disiplin adalah tindakan disiplin. Olehnya itu apabila pimpinan institusi pemerintahan tidak memberikan hukuman disiplin apabila terjadi pelanggaran disiplin sekalipun pelanggaran disiplin ringan, maka pimpinan tersebut adalah tidak disiplin dan juga sebagai pelanggar disiplin sebagai kelalaian atau kesengajaan.

Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Unsur prakarsa terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan.
2. Berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar besarnya;
3. Berusaha memberikan saran yang dipandanginya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.

Kemampuan mengolah kreatifitas pegawai dengan hasil yang terukur. Inisiatif yang baik akan timbul jika perhatian yang sungguh-sungguh dari pemimpin sehingga penerapan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prakarsa baik dan sangsi yang tegas terhadap pegawai yang tidak memiliki prakarsa dengan baik dapat diterapkan secara proporsional.

Kemampuan mengelola pegawai dengan dukungan sumber daya yang ada sehingga pegawai dapat mendukung terhadap tujuan organisasi dan target yang ingin dicapai dari seorang pemimpin.

Adapun hal Untuk melakukan inisiatif kinerja aparatur Inisiatif diukur tingkat Kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak serta kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat.

Faktor hambatan kinerja aparatur pegawai di Kantor Bappeda

Dalam kinerja pegawai Bappeda mengarah pada suatu konsepsi bahwa kemampuan yang dipunyai seorang aparat ditunjukkan dengan kesanggupannya sesuai dengan tingkat pengetahuannya dan keterampilan yang diperolehnya melalui pendidikan dan pengalamannya. Tersedianya modal pengetahuan dan keterampilan inilah yang merupakan salah satu faktor untuk mempertimbangkan penempatan seorang calon pegawai, modal ini biasanya dimiliki oleh mereka yang berpendidikan.

Adapun hal Untuk melakukan hambatan kinerja aparatur Agar diperoleh data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten, maka perlu

dibangun atau dikembangkan. Aparatur Kinerja ini hendaknya dibangun dan dikembangkan di atas prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat. Untuk itu, kinerja yang dibangun dapat mengintegrasikan data yang dibutuhkan dan unit-unit yang bertanggung jawab.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari skripsi ini yang berjudul Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari efektivitas sudah cukup sehingga didalam pelaksanaan kegiatan sudah memperoleh hasil yang sesuai dengan perencanaan, hal ini perlu dipertahankan.
2. Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari Kedisiplinan , terdapat pelanggaran disiplin, maka hukuman terhadap pelanggaran disiplin diberikannya sanksi administrasi bagi pegawai.
3. Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari orientasi dan bertanggung jawab Sebagai pimpinan berusaha menciptakan iklim kerja yang orientasi dan bertanggungjawab dengan cara memberikan informasi kepada seluruh pegawai mengenai standart dan peraturan yang harus ditegakkan,
4. Kinerja Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, dilihat dari Inisistif pegawai Bappeda sudah dapat menyatukan dan menyelaraskan di dalam penyusunan dan di dalam melaksanakan tugas untuk SKPD diwilayah Kabupaten Kutai Barat, kemampuan pegawai Bappeda dalam inisiatifnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna kepada SKPD yang ada di Wilayah Kabupaten Kutai Barat.
5. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam kinerja aparatur pemerintah kelurahan tingkat disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Kutai Barat masih kurang sehingga kinerja pegawai sering kali harus di tertunda atau dikerjakan dengan pegawai lainnya.

Saran-Saran

Selanjutnya berdasarkan data-data yang telah disajikan dan analisis data maupun kesimpulan maka dalam skripsi ini, peneliti akan menyampaikan beberapa rekomendasi yang berguna dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kualitas dalam Kinerja Aparatur Pemerintahan Kelurahan di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat, Peneliti merekomendasikan beberapa hal, yaitu :

1. Perlu Perlu kesadaran yang tinggi dari aparat di Bappeda Kabupaten Kutai Barat sehingga pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dapat dipahami dengan baik.
2. Diperlukan adanya peninjauan kembali terhadap sistem penialaian kinerja pegawai berdasarkan PP 46 Tahun 2011 Tentang penilaian prestasi kinerja pegawai karena masih terdapat beberapa kekurangan didalamnya.

3. Pemberian sanksi peringatan sebagai tindakan disiplin yang bersifat mendidik dan memperbaiki perilaku guna mencegah pegawai melakukan hal serupa demi mempertahankan standar disiplin yang konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus.1999. *Manajemen Produksi*, Edisi IV, .Cetakan Keempat, BPFE Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian (Edisi Revisi): Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anonim, 1993-1998. *Garis-garis Besar Haluan Negara Republik Indonesia*, Bina Pustaka Tama, Surabaya.
- A.W. Widjaja. *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa Menurut UU No.5 Tahun 1979*. Edisi I, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- B. N. Marbun, SH. 2000. *Proses Pembangunan Desa*. Erlangga.
- Bastian. 2001. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori danPenerapannya, cetakan keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus . 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- DR. M. Solly Lubis, SH. 1983. *Perkembangan Garis Politik dan perundang-undangan Pemerintahan Desa*. Alumni Bandung.
- Direktorat Pembangunan Desa Propinsi Kalimantan Timur. *Pedoman Pelaksanaan Inpres Bantuan Pembangunan Desa*.
- Direktorat Pembangunan Desa Propinsi Kalimantan Timur. *Buku Pintar Pelaksanaan Inpres Bantuan Pembangunan Desa*.
- Fahmi. Irham. 2007. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: FISIPOL UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Amin. 2008. *Pokok-pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Matthew, Milles B dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, Mathew ab dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Penerbit Universitas Indonesia (UI – Press), Jakarta.
- Mustopadidjaja. 2002. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pusat Penelitian IIP dan Direktorat Jenderal Pembangunan Desa.1986. *Rekomendasi Pelaksanaan Pembangunan Desa*. Jakarta, halaman 7.
- P. Joko, Subagyo. 1979. *Metode Penelitian: Dalam Teori dan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soetardjo Kartohadikoesoemo. 1965. *Desa*. Sumur , Bandung, Halaman 3.
- Tjokromidjojo, Bintoro. 1991.*Pengantar Administrasi Pembangunan*. Cetakan 17, Lp 35, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Dokumen - dokumen :

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Tahun 2008 Tentang Desa, Kelurahan, Kecamatan*. CV. Novindo Pustaka Mandiri Jakarta
- Undang-Undang Otonomi Daerah 2004*. 2005. Citra Umbara Bandung.
- Pusat Penelitian IIP dan Direktorat Jenderal Pembangunan Desa.1986. *Rekomendasi Pelaksanaan Pembangunan Desa*. Jakarta, Direktorat Pembangunan Desa Propinsi Kalimantan Timur. *Pedoman Pelaksanaan Inpres Bantuan Pembangunan Desa*. Samarinda.

Sumber Dari Internet :

- David – Indiarto blog sport. com /.../ Pelaksanaan – otonomi – desa – berdasarkan. Html.
- <http://patriotproklamasi.blogspot.com/2008/05/karakteristik pembangunan.html>
- UnhasFppl.Multiply.com/.../Otonomi–Desa–dan–Desa–Mandiri–Energi Tembolok–Mirip
- <http://jantiformia.blogspot.com/2013/03/makalah-kinerja-pegawai.html>
- http://arikapanggayo.blogspot.com/2012/10/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja_6126.html
- <http://cheyafitrianis.blogspot.com/2013/05/makalah-penilaian-kinerjapjns.html>
- Pembangunan*.<http://patriotproklamasi.blogspot.com/2008/05/karakteristik pembangunan.html>