

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS 2 DI KABUPATEN NUNUKAN

Fahdil Asri¹

Abstrak

Fahdil Asri, Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 2 di Kabupaten Nunukan, dibawah bimbingan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si dan Ibu Dra. Hj. Ida Wahyuni, M. Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan dan untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam efektivitas kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian yang meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, disiplin waktu dan absensi, dan faktor penghambat kinerja pegawai. Key informannya adalah Kepala Kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Mathhew B. Miles dan A Michael. Huberman dan Johnny Saldana.

Kesimpulan dari pembahasan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan sudah cukup baik dari segi hasil kerja, penegetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental. Tetapi yang masih kurang adalah pada segi disiplin waktu dan absensi, dimana pegawai masih ada yang datang terlambat ke kantor dan tak jarang kurang memperhatikan absensi. Yang menjadi penghambat kinerja pegawai adalah kurangnya fasilitas yang menjadi dasar dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu kekurangan alat komputer dan printer .

Kata Kunci: *Efektivitas, Kinerja Pegawai, Kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam kegiatan instansi pemerintah. Walaupun didukung sarana prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan instansi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi pemerintah.

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Fahdil77azri@gmail.com

Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas tidak terbatas pada pegawai operasional saja, tetapi meliputi tingkatan manajerial. Betapapun bagusnya rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional. Hal ini semakin jelas karena peran sumber daya manusia sebagai faktor krisis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usahadan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi.

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 kantor Imigrasi 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.

Instansi pemerintah juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pemimpin. Salah satu faktor yang mendukung efektivitas kerja adalah kompetensi. Dimana kompetensi ini adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang baik atau dengan efektivitas kerja.

Pengembangan sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan, salah satu faktor pendukung keberhasilan setiap negara baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik, dan lain-lain yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian handal dan menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif serta memiliki kepribadian merupakan modal penting dalam instansi pemerintahan. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi tercapainya pembangunan, yaitu dengan sumber daya manusia yang baik dan memiliki strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dikenal sebagai manajemen organisasi.

Syarat utama yang paling mendasar yang diperlukan pegawai adalah memiliki kompetensi dibidang masing-masing. Peningkatan pengembangan kompetensi dibidang sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang dapat diperlukan untuk menghadapi

tantangan-tantangan baru ditempat kerja, kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja pegawai yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penilaian kinerja bagi organisasi pemerintahan sudah memiliki aturan yang telah ditetapkan oleh masing-masing instansi pemerintahan, yaitu dengan cara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dan kinerja organisasi. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Perhatian hendaknya dipusatkan kepada kinerja yang baik. Hal ini berarti, bahwa dalam melaksanakan tugas, kegiatan dan kewajibannya harus sama-sama penting dan berharga dengan kegiatan organisasi. Jadi, untuk mencapai kinerja yang baik harus selalu ada perbaikan dan peningkatan kinerja dalam melaksanakan kegiatan. Supaya tercapai kinerja yang baik, perlu ada perubahan cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri.

Efektifitas kinerja dapat tercapai apabila para aparatur Negara atau dalam memberikan pelayanan mempunyai indikator-indikator sebagai berikut :

a. Tanggung jawab

Seorang pegawai atau karyawan yang menjalankan sebuah pekerjaan harus didasarkan dengan tanggung jawab agar dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan dengan baik.

b. Disiplin

Pegawai yang menjalankan tugasnya secara disiplin dapat menciptakan hasil kinerja yang baik.

c. Tingkat pengetahuan

Kualitas pengetahuan seorang pegawai yang baik dapat memberikan suatu hasil kerja yang baik pula yang dibebankan kepadanya.

d. Integritas

Seorang pegawai harus mempunyai integritas sebagai acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ia miliki.

Beberapa indikator diatas dapat menjadi sebuah tolak ukur untuk menciptakan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi sehingga mampu menghasilkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi

Selain itu, efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh instansi pemerintah agar dapat memuaskan masyarakat. Yang mendasari dari efektivitas adalah tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja (manusia) yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. pengertian tenaga kerja, Undang-Undang dan jenis perlindungan dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Salah satu bentuk efektivitas kinerja pegawai dapat dilihat pada Kantor Imigrasi Kelas II Kabupaten Nunukan yang mempunyai tugas dalam menerbitkan Paspor kepada Warga Negara Indonesia (WNI) yang ingin pergi keluar negeri. Kantor Imigrasi Kelas II Kabupaten Nunukan sebagai institusi pelaksana teknis dari Direktorat Jendral Imigrasi Departemen Hukum dan HAM merupakan lembaga birokrasi yang mempunyai tugas kewenangan dibidang pelayanan publik antara lain: memberikan pelayanan sekaligus pengawasan kepada Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA) seperti penerbitan Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI), VISA, Izin Tinggal Orang Asing, dan Pas Lintas Batas (PLB).

Sesuai dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, pada pasal 8 dikatakan bahwa setiap orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia wajib memiliki dokumen perjalanan yang sah dan masih berlaku. Dengan demikian setiap Warga Negara Indonesia (WNI) apabila ingin melakukan perjalanan keluar negeri dengan alasan apapun harus memiliki paspor. Adapun prosedur pengurusan paspor adalah formulir diisi dengan melampirkan foto copy KTP, KK, Akta Kelahiran, dan Ijazah.

Kinerja dari pegawai Kantor Imigrasi dalam pembuatan paspor merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu atau pegawai akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu seperti keahlian, kemampuan dan sebagainya, upaya kerja dan dukungan organisasi seperti sarana dan prasarana.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik lebih lanjut untuk melakukan penelitian dengan Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan ?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam efektivitas kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan ?

Dari rumusan masalah yang ada, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan. Dan untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam efektivitas kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan

Kerangka Dasar Teori

Efektivitas

Menurut Pasolong (2007:4), efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Ada beberapa pendekatan efektivitas yang dikemukakan oleh Robbins dalam Tika P (2008:131), yaitu diantaranya :

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan, Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya dari pada caranya.
2. Pendekatan Sistem, Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan sumber daya manusianya, memperhatikan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi.
3. Pendekatan nilai-nilai bersaing, pendekatan ini mencoba mempersatukan ketiga pendekatan diatas. Masing-masing didasarkan pada suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup dimana organisasi itu berada.

Kinerja

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Veithzal 2004:64).

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

Kinerja menurut Anwar (2000 : 67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja

Agus (2006:50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan
3. Responsivitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2009 : 10) ada enam faktor indikator kinerja yang dirumuskannya yaitu :

1. Hasil Kerja
Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Yang termasuk disiplin kerja waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Tangkilisan (2005:180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Larry D. Stout dalam Tangkilisan (2005:174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Penilaian Kinerja

Menurut Agus (2006:49) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas.

Simamora (2004:46) menyatakan bahwa : “Penilaian kinerja semestinya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode.

Tohardi, (2002;105) mengajukan unsur-unsur kinerja yang dinilai adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan (loyalitas),
- b. Prestasi kerja,
- c. Tanggung jawab,
- d. Ketaatan,
- e. Kejujuran,
- f. Prakarsa,
- g. Kepemimpinan.

Pegawai negeri Sipil

W.J.S Poerwadarminta (2001:478), Pegawai Negeri Sipil, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.

Dalam Undang–Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang–undangan yang berlaku.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Fokus Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis pada bab-bab sebelumnya maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas kerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 di Kabupaten Nunukan dengan indikator yang diteliti meliputi :
 - a. Hasil kerja.
 - b. Pengetahuan pekerjaan.
 - c. Inisiatif.
 - d. Kecekatan mental.
 - e. Sikap.
 - f. Disiplin waktu dan Absensi.
2. Faktor penghambat dan pendukung dalam efektivitas kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas 2 Di Kabupaten Nunukan.

Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder :
 - a. Dokumen, profil, arsip, laporan.
 - b. Buku ilmiah.

Dalam penelitian ini penelitian narasumber dilakukan melalui *Teknik purposive sampling dan snowball sampling*. Orang yang menjadi *key informan* dalam penggunaan teknik ini adalah Kepala Kantor Imigrasi Kelas II Kabupaten Nunukan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
 - a. Observasi atau Pengamatan
 - b. Wawancara
 - c. Penelitian Dokumen

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis kualitatif model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran umum Kabupaten Nunukan

Kabupaten Nunukan sebagai daerah otonom di wilayah Kalimantan bagian utara merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Bulungan yang dibentuk berdasarkan Undang–Undang Nomor 47 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang.

Setelah dimekarkan Kabupaten Nunukan dibagi menjadi 6 Kecamatan, yakni Kecamatan Nunukan, Kecamatan Sebatik, Kecamatan Lumbis, Kecamatan Sebuku, Kecamatan Sembakung, dan Kecamatan Krayan.

Seiring dengan perkembangannya, pembangunan di Kabupaten Nunukan menjadi sangat pesat dan telah memekarkan beberapa kecamatan baru. Pada tahun 2006 dua Kecamatan dimekarkan yaitu Kecamatan Sebatik Barat dan Kecamatan Krayan Selatan. Selanjutnya pada tahun 2008 dimekarkan lagi satu Kecamatan, yaitu Kecamatan Nunukan Selatan. Tahun 2011 terjadi pemekaran yang cukup banyak, ada enam Kecamatan yang dimekarkan yaitu Kecamatan Sebatik Utara, Kecamatan Sebatik Timur, Kecamatan Sebatik Tengah, Kecamatan Sei

Menggaris, Kecamatan Lumbis Ogong, dan Kecamatan Tulin Onsoi. Sampai pada saat ini Kecamatan yang ada di Kabupaten Nunukan berjumlah 15 Kecamatan.

Gambaran Umum Kantor Imigrasi Kelas II Nunukan

Kantor Imigrasi Kelas II Nunukan beralamat di Jalan Ujang Dewa Sedadap Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.03-PR.07.04 Tahun 1991 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi adalah sebagai berikut Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor. M.02.PR.07.04 tanggal 10 Maret 1983 dibentuk Kantor Imigrasi Klas II Nunukan, sebelumnya, Kantor Imigrasi Klas II Nunukan merupakan Pos Imigrasi yang berada dibawah Kantor Imigrasi Kelas II Tarakan Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan HAM RI tersebut, Kantor Imigrasi Nunukan dengan klasifikasi kelas II merupakan Unit Pelaksana Teknis bidang keimigrasian di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM RI Provinsi Kalimantan Timur.

Peningkatan status dari Pos Imigrasi menjadi Kantor Imigrasi sesungguhnya mempunyai nilai strategis karena secara geografis Nunukan terletak di wilayah utara Kalimantan Timur yang berbatasan langsung dengan Negara Malaysia yaitu Sabah dan Serawak. Peran strategis ini adalah suatu tanggung jawab yang harus dioptimalkan hasilnya karena karakteristik wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas II Nunukan yang cukup kompleks permasalahannya.

Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Adapun hasil penelitian tersebut berdasarkan fokus penelitian pada bab terdahulu yang telah disebutkan bahwa objek penelitian yang dimaksud adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu, dan absensi serta faktor penghambat dan pendukung Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II di Kabupaten Nunukan.

Hasil Kerja

Dilihat dari segi kualitas dan mutu pegawai telah menunjukkan hasil kerja yang sangat memuaskan dalam hal pelaksanaan tugas yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam tiap-tiap bagian, yaitu dengan menunjukkan keseriusan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaannya.

Pengetahuan Pekerjaan

Semua pegawai yang ada di kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan mempunyai pengetahuan dan juga kecakapan dalam bekerja. Pegaawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam sistem rekrut pegawai juga dilakukan secaraselektif dan melihat bagaiman pengetahuan pegawai dalam bekerja.

Inisiatif

Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan memiliki keinginan dan inisiatif yang cukup tinggi untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tanpa harus diperintah, pegawai memiliki kesadaran yang cukup tinggi akan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

Kecekatan Mental

Pegawai di kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan cukup cekat dalam menerima setiap pekerjaan, tanpa harus menunda mereka langsung mengerjakan setiap pekerjaan. Dan dalam menyelesaikan pekerjaannya mereka lakukan dengan secepat mungkin tanpa mengurangi kualitas kerja, karena pekerjaan itu sudah memang biasa mereka lakukan.

Sikap

Sikap yang ditunjukkan oleh Pegawai dalam bekerja, menunjukkan sikap yang baik dan profesional. Para Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab. Para Pegawai juga selalu menjaga hubungan antara mereka dengan baik agar terjalin kerja sama yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin Waktu dan Absensi

Dilihat dari disiplin waktu dan absensi sangat baik diterapkan dilingkungan kantor Imigrasi. Para Pegawai selalu datang ke kantor tepat waktu, kecuali ada halangan seperti hujan akan sedikit menghambat para pegawai. Dan dalam absensi pun pegawai sudah baik, pegawai sangat memperhatikan kehadiran dan selalu mengisi absensi.

Faktor penghambat kinerja Pegawai

Faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 2 Kabupaten Nunukan adalah komputer yang masih belum memadai dan juga printer yang masih kurang, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Pembahasan

Pada pembahasan ini penulis akan membahas hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan. Pada pembahasan ini adalah rangkaian dari suatu penelitian ilmiah untuk mengetahui gambaran yang terjadi mengenai Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Kabupaten Nunukan.

Hasil kerja

Hasil kerja berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan para pegawai pada Kantor Imigrasi sangat baik dilihat dari cara mereka bekerja, kemudian dilihat dari segi kuantitas telah baik pula karena para pegawai telah melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dan dari segi pengawasan juga sangat baik diterapkan pekerjaan yang dikerjakan pegawai selalu dalam pengawasan pimpinan.

Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan atau kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan memang masih kurang karena kebanyakan para pegawai hanya lulusan SMA saja itu yang menjadi salah keterbatasan para pegawai tetapi tidak menjadi penghambat para pegawai untuk selalu berkeja dengan sebaik mungkin.

Inisiatif

Dalam segi inisiatif pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan. Dilihat dari segi inisiatif cukup baik pegawai menyadari akan adanya tugas yang diberikan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

Kecekatan mental

Dalam segi kecekatan mental dan tanggap dalam menerima instruksi yang diberikan, pegawai telah memiliki kecekatan mental dalam menerima instruksi kerja yang diberikan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Sikap

Sikap adalah perilaku seseorang atau tingkat semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan tidak bermalas-malasan sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target, dalam segi sikap pegawai pada Kantor Imigrasi sangat baik dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Disiplin Waktu dan Absensi

Disiplin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, tingkat kehadiran yang tinggi menjadi tolak ukur yang membuat semua berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor Penghambat Kinerja Pegawai

Salah satu faktor penghambat kinerja pegawai yaitu kurangnya sarana yang dipakai sebagai alat atau media yang digunakan untuk menyelesaikan segala kegiatan kantor. Jadi dapat disimpulkan bahwa sarana menjadi salah satu pendukung untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Pengukuran Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Kabupaten Nunukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara umum efektivitas pelayanan Kantor Imigrasi kelas II Nunukan dinilai sudah baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membuat passport.
2. Kepala Kantor Imigrasi Kelas II Nunukan selalu mengawasi pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Nunukan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya.
4. Faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai adalah masih kurangnya sarana yang disediakan oleh pihak kantor seperti komputer dan yang lainnya yang mendukung kelancaran kerja kantor.

Saran

1. Perlu adanya penambahan sarana seperti komputer, print dan lainnya untuk menunjang kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Memberikan pelatihan kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Nunukan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.
3. Memberikan *reward* atau insentif kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan pegawai yang berprestasi.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agus Dwiyanto, 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaelan MS,(2005), *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*. Yogyakarta: Paradigma.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative, Data Analysis*. Arizona: State University.
- Moleong , Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, Hadari. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Universiti Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan, M., dkk, *Kamus Ilmiah Populer*. Jakarta: Pustaka Indonesia, tt.
- Rukman, Mullins. 2006. *Efektifitas Kerja Karyawan*. Bandung: Budi Mulia.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Singaribuan, M. dan Effendi, S., 2006, *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES,.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Bandung: PT Gramedia Widia sarana Indonesia.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- W.J.S Poerwadarminta, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.

Dokumen-dokumen

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 *Tentang Keimigrasian*.
- Undang-undang Nomor 46 Tahun 2011, *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Undang–Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 *Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2003 *Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007 *Tentang Peraturan Gaji PNS*.