

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
DILINGKUNGAN UPT. PSDA DI BOJONEGORO**

**HENY SUHINDARNO**  
**DOSEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
JL. Lettu Suyitno, No. 2, Kec. Bojonegoro

**Abstrak**

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Maka dengan ini sebagai Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro berkewajiban untuk bagaimana “Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan UPT PSDA di Bojonegoro”, berjalan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. populasi sejumlah karyawan/karyawati UPT PSDA di Bojonegoro sejumlah 80 (delapan puluh) orang pegawai (PNS). Dengan jumlah tersebut itu diharapkan sudah memenuhi persyaratan dalam pengambilan data. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu observasi, dokumentasi dan wawancara.

Simpulan penelitian bahwa Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam menciptakan disiplin kerja pegawai sudah cukup baik, pegawai sangat antusias menaati peraturan yang telah dibuat oleh Kepala UPT.PSDA di Bojonegoro. Padahal dengan adanya disiplin kerja dapat melatih para pegawai untuk memperbaiki sikap dan perilakunya.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Disiplin

## PENDAHULUAN

Diera reformasi sekarang ini, pemerintah dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap pemerintahan daerah. Substansi penting pengembangan SDM menghadapi otonomi daerah dan good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah. Salah satu yang dapat dijadikan parameter pengembangan tentang kualitas dan kuantitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Tingkat kinerja pegawai UPT PSDA di Bojonegoro mengalami penurunan pada setiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan tidak mencapai 100%, meskipun mengalami penurunan. Dalam data itu juga menyebutkan bahwa tingkat penyelesaian tugas tidak tepat waktu juga terus mengalami penurunan disetiap tahunnya. Menurut sumber di Kantor UPT PSDA di Bojonegoro keterlambatan tersebut terjadi secara berurutan karena setiap jenis tugas dari mulai yang ringan sampai yang berat berkaitan erat satu dengan yang lainnya. Seperti Penilaian kinerja pegawai yang kurang maksimal, Kurang adanya dukungan kerja dari Kepala UPT.PSDA di Bojonegoro, Pegawai kurang disiplin, Kurangnya rapat staf sebagai

komunikasi antara kepala UPT. PSDA di Bojonegoro.

. sehingga rumusan masalah yang harus dipecahkan ialah Bagaimanakah Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan UPT PSDA di Bojonegoro , tujuan penelitian untuk mendiskripsikan Peranan Kepala UPT PSDA di Bojonegoro Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, manfaat penelitian bagi Kepala UPT PSDA di Bojonegoro sebagai dasar kajian dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif - kualitatif dengan fokus dalam penelitian ini adalah: a. Penilaian kinerja pegawai b. Pemberian dukungan kerja c. Menciptakan disiplin kerja d. Komunikasi (Rapat Staf), dengan populasi sejumlah karyawan/karyawati UPT PSDA di Bojonegoro sejumlah 80 (delapan puluh) orang pegawai (PNS).. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan cara *purposive sampling* yaitu menggunakan sampel bertujuan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni: Penelitian Keputusan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan melalui Wawancara dan observasi. Data Primer dan Sekunder yang telah dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan dengan jalan sebagai berikut : Pengkodean (Code), Penyeleksian (Editing), dan Tabulasi. Setelah itu, data siap untuk dianalisis guna mendapatkan gambaran menyeluruh tentang obyek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian Peranan

Pengertian peranan adalah “peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan” (Soerjono Soekanto, 2002:243). Maka dapat diambil

kesimpulan bahwa peranan merupakan penilaian sejauh mana fungsi seseorang atau bagian dalam menunjang usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan atau ukuran mengenai hubungan 2 (dua) variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat. Bila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya atau fungsi pokoknya yang sesuai dengan peraturan yang ada maka berarti telah menjalankan perannya, Seseorang harus disesuaikan dengan wewenang yang ada pada dirinya.

### **Pengertian Kinerja**

Kata kinerja dalam pengertian bahasa Inggris adalah *performances* yang berarti berprestasi kerja atau hasil suatu pekerjaan atau kemampuan kita melakukan pekerjaan. Istilah kinerja sering di gunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja bisa di ketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah di tetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan itu berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak di capai karena tanpa adanya tujuan-tujuan atau target-target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat di ketahui karena tidak adanya tolak ukurnya. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi-instansi dan merupakan hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai seseorang dalam melakukan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya

### **Pegawai**

Berdasarkan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Kepegawaian Daerah, pengertian pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai adalah pelaksana undang-undang oleh sebab itu pegawai wajib berusaha untuk menaati segala peraturan perundang-undangan.

Pegawai sebagai pelaku dari setiap unit organisasi sangat menentukan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk kemampuan dan keterampilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapinya sangat diperlukan adanya pegawai yang mampu bekerja dan akan menunjukkan hasil-hasil kerjanya yang baik dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan untuk mempermudah atau mempercepat kegiatan didalam organisasi tersebut.

### **Pengukuran Kinerja**

Dalam Achmad Amins (2009:97) mengatakan bahwa: "Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak". (Achmad Amins, 2009:97) Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam angka mewujudkan visi dan misi.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari : a. faktor internal, Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe

pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor eksternal, Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. (Mangkunegara, 2005:15)

## **Analisis dan Interpretasi Data**

### **Penilaian Kinerja pegawai**

Kepala Kantor UPT.PSDA di Bojonegoro dibantu kepala bagian administrasi dan umum selalu melakukan penilaian kinerja kepada pegawai secara berkala dan terdokumentasi dalam arsip kepegawaian, supaya hasilnya bisa dijadikan bahan yang dapat dipertimbangkan atas pegawai yang bersangkutan setiap tahunnya. Dan Kepala Kantor UPT.PSDA di Bojonegoro selalu memberikan kesempatan kepada pegawai yang merasa mendapat penilaian yang kurang objektif untuk mengajukan keberatannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa Bahwa Peranan Kepala UPT.PSDA di Bojonegoro dalam memberikan penilaian kinerja kepada pegawai selama ini sudah cukup baik, terlihat dari sikap Kepala UPT. yang selalu terbuka terhadap pegawai jika ada kekurangan dalam penilaian tersebut. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam memberikan penilaian kinerja kepada pegawai selama ini bisa diinterpretasikan cukup baik.

### **Memberikan Dukungan Kerja**

Dalam memberikan dukungan kerja Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro tidak memiliki agenda pasti, namun Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro pasti

akan memanfaatkan waktu dalam suatu pertemuan khusus terhadap pegawai Kantor yang bersangkutan untuk memberikan dukungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa bahwa Peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam memberikan dukungan kerja sudah cukup baik, pegawai bisa merasakannya karena Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro memberikan dukungan kerja tidak setengah-setengah sehingga pegawai termotivasi untuk memperbaiki pekerjaan yang tadinya kurang maksimal. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bisa bahwa Peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam memberikan dukungan kerja bisa diinterpretasikan cukup baik.

### **Menciptakan Disiplin Kerja**

Dalam menciptakan beberapa disiplin kerja bagi pegawai, Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro menerapkan disiplin kerja yang sifatnya korektif. Artinya bagi pegawai yang melanggar ketentuan yang berlaku akan mendapat sanksi disipliner langsung dari Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam menciptakan disiplin kerja pegawai sudah cukup baik. pegawai sangat antusias mentaati peraturan yang telah dibuat oleh Kepala UPT.PSDA di Bojonegoro. meskipun masih ada beberapa yang melanggar hal tersebut sangat disayangkan. Padahal dengan adanya disiplin kerja dapat melatih para pegawai memperbaiki sikap dan perilakunya. Contohnya pegawai harus tepat waktu dalam kehadiran (dilakukan check clock), dan laporan tugas-tugasnya kepada atasannya. Dengan begitu pegawai bisa lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, namun masih saja ada pegawai yang kurang memperhatikan hal tersebut. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam

menciptakan disiplin kerja pegawai bisa diinterpretasikan cukup baik.

### **Komunikasi (Mengadakan Rapat Staf)**

Terkait dengan adanya rapat staf di UPT. PSDA di Bojonegoro, kepala UPT. PSDA di Bojonegoro selalu membuka jalur komunikasi dengan memberikan materi dan informasi setiap akhir bulan kepada pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam mengadakan rapat staf pegawai sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari Kepala Kantor yang selalu berusaha menyempatkan waktunya untuk mendengarkan keluhan pegawai yang bermasalah terkait materi yang disampaikan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam mengadakan rapat staf pegawai bisa diinterpretasikan cukup baik.

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) Kepala UPT.PSDA di Bojonegoro dalam memberikan penilaian kinerja kepada pegawai selama ini sudah cukup baik, terlihat dari sikap Kepala UPT. yang selalu terbuka terhadap pegawai jika ada kekurangan dalam penilaian. 2) Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro dalam memberikan dukungan kerja sudah cukup baik, pegawai bisa merasakannya karena Kepala UPT. PSDA di Bojonegoro memberikan dukungan kerja tidak setengah-setengah sehingga pegawai termotivasi untuk memperbaiki pekerjaan yang tadinya kurang maksimal dengan memberi peluang kepada Pegawai untuk melaksanakan kursus atau pelatihan sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) bisa mampu untuk berbuat secara maksimal dalam pelaksanaan Pekerjaannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amins, Achmad. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta : LaksBang, 2009.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Rafika Aditama, Bandung, 2009.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D, Alfa Beta, Bandung, 2009.
- Suharsimi Arikunto , Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Wahyudi, Bambang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Sulita Bandung, 2002.
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Kepegawaian Daerah

**Copyright: E-Jurnal Unigoro**