

KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN

Anggi Luthfia

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The goal of this research are to see information about the performance of servants. The population is 38 servant. *This research is a research of population because subject <100 person. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score. The result of this research are the performance of public servants at Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pariaman City stay in quite accomplished category.*

Key word : The performance of servants

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis dalam kehidupan. Potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut dapat terlihat ketika mereka menjalankan peran dalam berorganisasi. Manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk tumbuh dan berkembang, oleh karena itu peningkatan kemampuan serta pengelolaan dan pemeliharaan dari sumber daya manusia menjadi sesuatu yang bersifat mutlak. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Menurut Widjaja (2006:113) Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Widjaja (2006:113) mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha".

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Wibowo (2007:2) mengemukakan bahwa "kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktifitasnya. Aktifitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya setiap organisasi mempunyai tujuan, yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka sebagai seorang pegawai selalu dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting, jika pegawai berkinerja tinggi maka akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitu juga sebaliknya jika pegawai berkinerja rendah maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan sulit dicapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan praktek lapangan manajemen pada 4 Juni s/d 4 Agustus 2012 di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai. Permasalahan ini tampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Adanya beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor 15 sampai 30 menit dan meninggalkan kantor sebelum jadwal, 30 menit sampai 1 jam sebelum jadwal pulang kantor. Padahal setiap pagi pegawai wajib mengikuti apel pagi dan mengambil absen sore, (2) Adanya beberapa pegawai melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tugas kantor seperti bermain game, internet, dan mengobrol pada saat jam kerja, (3) Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang suka menunda-nunda tugas administrasi yang berhubungan dengan lembaga pendidikan di Kota Pariaman, (4) Adanya beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor misalnya pegawai tidak masuk kerja dengan alasan urusan keluarga yang di rasa tidak begitu penting.

Fenomena yang dikemukakan di atas timbul diduga pegawai negeri kurang memahami bagaimana tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas/kesetiaan.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Sastrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan tanggung jawab adalah “kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2011:177) menyatakan bahwa “disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan/organisasi”. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan yang ada diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin buruk. Prestasi Kerja Pegawai.

Prestasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Anoraga (2001:50) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil tingkah laku dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sastrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan bahwa “Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman sebanyak 38 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena subjek penelitian kurang dari 100 orang. Alat pengumpul datanya adalah angket model skala likert yang sudah diuji validitas dan reliabelitasnya. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya data diperoleh langsung dari responden. Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus mean atau rata-rata.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini dideskripsikan sesuai dengan data tentang kinerja pegawai dalam tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja, dan loyalitas/kesetiaan.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Tanggung Jawab

Hasil pengolahan data kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman ditinjau dari tanggung jawab berada pada kategori

cukup dengan skor rata-rata 3,12. Skor tertinggi diperoleh pada deskriptor pegawai mau menerima sanksi/resiko memperoleh skor 3,37. Dilihat dari pegawai tidak melimpahkan kesalahan pada orang lain berada pada kategori cukup dengan skor sebesar 3,05. Kemudian disusul deskriptor mau bekerja keras berada pada kategori cukup memperoleh skor sebesar 2,95.

Tabel 5 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Tanggung Jawab

| No | Kinerja Pegawai dalam Aspek tanggung Jawab | Rata-rata | Ket |
|-----------|---|-----------|-----|
| 1 | Mau bekerja Keras | 2,95 | |
| 2 | Mau Menerima Sanksi/Resiko | 3,37 | |
| 3 | Tidak Melimpahkan Kesalahan pada Orang lain | 3,05 | |
| Rata-rata | | 3,12 | |

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab berada pada kategori **Cukup (3,12)**.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Disiplin Kerja

Hasil Pengolahan data kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari aspek disiplin kerja ditinjau dari penggunaan waktu secara efektif dan ketaatan terhadap peraturan menunjukkan pada kategori cukup dengan perolehan skor rata-rata sebesar 2,97. Skor tertinggi diperoleh penggunaan waktu secara efektif sebesar 3,12 dan ketaatan terhadap peraturan memperoleh skor sebesar 2,82.

Tabel 8 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek Disiplin Kerja

| No | Kinerja Pegawai dalam Aspek Disiplin Kerja | Rata-rata | Ket |
|-----------|--|-----------|-----|
| 1 | Penggunaan Waktu secara Efektif | 3,12 | |
| 2 | Ketaatan terhadap Peraturan | 2,82 | |
| Rata-rata | | 2,97 | |

Dari Tabel 8 di atas dapat dilihat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja berada pada kategori **Cukup (2,97)**.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Prestasi Kerja

Dari Tabel 12 di atas dapat dilihat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja berada pada kategori ***Cukup (3,27)***.

Tabel 12 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek Prestasi Kerja

| No | Kinerja Pegawai dalam Aspek Prestasi Kerja | Rata-rata | Ket |
|-----------|--|-----------|-----|
| 1 | Ketepatan Waktu | 3,72 | |
| 2 | Kualitatif Hasil Pekerjaan | 3,07 | |
| 3 | Kuantitatif Hasil Pekerjaan | 3,03 | |
| Rata-rata | | 3,27 | |

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Loyalitas/kesetiaan

Hasil Pengolahan data kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari loyalitas/kesetiaan ditinjau dari kesetiaan pada rekan kerja, kesetiaan pada pekerjaan dan kesetiaan pada lembaga secara umum menunjukkan kategori cukup dengan skor sebesar 3,43. Skor tertinggi diperoleh pada kesetiaan pada lembaga sebesar 3,89, disusul kesetiaan pada pekerjaan dengan perolehan skor sebesar 3,35, dan dilihat dari kesetiaan pada rekan kerja sebesar 3,05.

Tabel 16 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek Loyalitas

| No | Kinerja Pegawai dalam Aspek Loyalitas | Rata-rata | Ket |
|-----------|---------------------------------------|-----------|-----|
| 1 | Kesetiaan pada Rekan Kerja | 3,05 | |
| 2 | Kesetiaan pada Pekerjaan | 3,35 | |
| 3 | Kesetiaan pada Lembaga | 3,89 | |
| Rata-rata | | 3,43 | |

Dari Tabel 16 di atas dapat dilihat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek loyalitas/kesetiaan berada pada kategori ***Cukup (3,43)***.

Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab, Disiplin kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas.

Tabel 17 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Tanggung Jawab, Disiplin kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas

| No | Kinerja Pegawai | Rata-rata | Ket |
|----|---------------------|-----------|-----|
| 1 | Tanggung Jawab | 3,05 | |
| 2 | Disiplin Kerja | 3,12 | |
| 3 | Prestasi Kerja | 2,97 | |
| 4 | Loyalitas/Kesetiaan | 3,27 | |
| | Rata-rata | 3,10 | |

Dengan menggunakan kriteria yang sudah ditentukan, skor rata-rata yang diperoleh dari rekapitulasi menunjukkan bahwa pegawai negeri telah melaksanakan tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja, dan loyalitas berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,10. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman *Cukup Terlaksana (3,10)*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dengan bertitik tolak pada hasil penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari indikator tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas terlaksana cukup. Hal ini berarti kinerja pegawai perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.

Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan ke empat indikator penelitian, yakni tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas/kesetiaan.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Tanggung Jawab

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 5 dapat dilihat secara keseluruhan hasil penelitian menunjukan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai dalam aspek tanggung jawab adalah 3,12. Maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup. Berarti Tanggung Jawab oleh pegawai perlu ditingkatkan. Melayu Hasibuan (2011: 70) menyataka tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

Pegawai yang mau bekerja keras adalah pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sekalipun banyak hambatan dalam menyelesaikannya. Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 231) tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 8 dapat dilihat secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai dalam aspek disiplin kerja adalah 2,97. Maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja berada pada kategori cukup. Berarti disiplin kerja oleh pegawai perlu ditingkatkan. Sejalan dengan pendapat Rivai (2004:444) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Siswanto (2002:291) mengatakan “Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadarandan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Prestasi Kerja

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 12 dapat dilihat secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai dalam aspek prestasi kerja adalah 3,27. Maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja berada pada kategori cukup. Berarti prestasi kerja oleh pegawai perlu ditingkatkan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Anoraga (2001:50) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil tingkah laku dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam Aspek Loyalitas

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan pada tabel 16 dapat dilihat secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai dalam aspek prestasi kerja adalah 3,43. Maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek loyalitas/kesetiaan berada pada kategori cukup. Berarti loyalitas/kesetiaan oleh pegawai perlu ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi maka akan memberikan apa yang dimilikinya dan mengoptimalkan seluruh potensi diri untuk kepentingan organisasi. Pegawai yang telah memiliki kesetiaan, biasanya terefleksikan ke dalam aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan. Misalnya ia cenderung lebih aktif, lebih reaktif, dan memiliki filterisasi organisasi yang tinggi. Kecenderungan lebih aktif dapat dipahami bahwa biasanya orang tersebut memiliki daya inisiatif dan kreatifitas yang tinggi.

Secara umum, kinerja pegawai negeri berada dalam kategori cukup terlaksana. Untuk itu perlu kiranya kepala dinas melakukan upaya-upaya agar menciptakan kinerja yang lebih baik, sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal serta akan mencapai tujuan organisasi yang optimal pula.

Pembahasan dari masing-masing indikator diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman secara keseluruhan berada pada kategori ***Cukup (3,10)***.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup (3,05), (2) Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek disiplin kerja berada pada kategori cukup (3,12), (3) Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek prestasi kerja berada pada kategori cukup (2,97), (4) Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek Loyalitas/Kesetiaan berada pada kategori cukup (3,27). (5) Secara umum dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat dikategorikan sudah terlaksana (3,10).

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota pariaman diharapkan mengarahkan, membina kinerja prgawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, (2) Bagi Pegawai Dinas

Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota pariaman, berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai berada pada kategori “Cukup”. Untuk itu diharapkan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan, dan (3) Bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan kinerja pegawai untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis data yang lebih tepat dan melengkapi indikator penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. (2000). “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”. Jakarta: Balai Pustaka
- Hasibuan, Malayu (2006) *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat