

Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat Di Kota Sorong

Arum Puspitasari¹, Nanik Purwanti³

^{1, 2, 3}Program Studi Sosiologi, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja, produktivitas pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat; Untuk mengetahui upaya meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat; dan Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis secara kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat sudah meningkat berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik yaitu produktivitas, tanggung jawab, dan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa produktivitas pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong meningkat berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai; Produktivitas; Kota Sorong

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Sulistiyani (2017) bahwa Pengembangan sumberdaya manusia mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai kemudian menentukan keberhasilan suatu organisasi, selain itu keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia para individu yang bekerja di dalamnya. Baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimum untuk mendukung tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, hal mendasar yang perlu diperhatikan dalam rangka pencapaian misi organisasi tersebut karena jika individu yang bekerja tidak memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku yang baik maka nihil jika tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan Simatupang (2017) bahwa faktor penghambat dan pendorong suatu kedisiplinan berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan masyarakat.

Dengan adanya program pelatihan keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dipandang sangat perlu bagi setiap pegawai untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja pegawai. Dari uraian diatas tersebut produktivitas dapat dikatakan suatu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Selain itu, produktivitas juga menyangkut sikap atau cara pandang dari para pegawai untuk bekerja lebih baik. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dapat ditempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Diantaranya adalah dengan diberikannya kepuasan bagi pegawai baik yang bersifat ekonomis, sosiologis, maupun psikologis.

Kinerja para pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi pegawai dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut A. Strauss dan Corbin (2003:4) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat dan penelitian ini berlangsung selama 3 bulan di mulai dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong. Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah: 14 Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong. Peneliti memilih 14 Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong, dikarenakan sampel tersebut *representatif* untuk memberikan informasi mengenai Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui interview, observasi, dan dokumentasi, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Selanjutnya data dianalisis secara teknik deskriptif eksplanatif, yaitu dengan model interaktif dengan tahap yaitu melakukan reduksi data, dan sajian data serta penarikan kesimpulan analisis SWOT.

Teknik Analisis Data

Skripsi ini di analisis secara Kualitatif Deskriptif. Setelah informasi cukup memadai langka yang di lakukan untuk menganalisis data yaitu melakukan penyederhanaan informasi yang di peroleh dengan memilah-milah informasi berdasarkan kategori yang di siapkan dalam daftar wawancara dengan menggunakan teori-teori manapun pendapat disinggung dalam tinjauan pustaka sehingga dapat di tafsirkan untuk merumuskan kesimpulan penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat

Analisis Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat dalam arti temperatur yang sebenarnya, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu pegawai yang berinisial IM menjelaskan tentang kinerja pegawai saat ini pada Penulis sebagai berikut “Kinerja pegawai saat ini agak sedikit lebih baik, apalagi di tahun 2018 di terapkan sistem E-Kinerja dalam arti setiap kegiatan harian langsung di laporkan”. (Wawancara pada tanggal 17 Oktober 2017). Lebih lanjut menurut pegawai yang berinisial SP menjelaskan bahwa: “Hasil kerja yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. (Wawancara pada tanggal 17 Oktober 2017). Sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh pegawai yang berinisial LK yang menyatakan bahwa: “Kinerja pegawai saat ini semua kondisi relative baik dan tidak ada kendala apa-apa. Karena pimpinan terus memperhatikan setiap kinerja para pegawainya jikalau ada yang mengganjal kembali lagi pimpinan lakukan pendekatan personal”. (Wawancara pada tanggal 17 Oktober 2017).

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat ditinjau dari aspek pengetahuan tentang pekerjaan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel IV
Analisis Kinerja Pegawai saat ini pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat

NO	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	14	36%
2	Baik	16	41%
3	Cukup Baik	9	23%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	39	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan “Sangat Baik” sebanyak 14 orang (36%), yang menjawab “Baik” sebanyak 16 orang (41%), dan yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 9 orang (23%). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab “Baik” yaitu sebanyak 16 orang (41%) dari 39 responden. Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai dalam hal memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hasil wawancara ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam pengamatan dan tindakan di lapangan

oleh peneliti, menunjukkan pernyataan dari pihak informan yakni Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat yang di anggap paling mengetahui analisis kinerja terhadap produktivitas pada pegawai. Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat merupakan salah satu instansi yang berperan penting dalam menilai kinerja pada pegawai melalui sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pimpinan apabila pegawai yang tidak memiliki kemampuan, prestasi, dan perilaku yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara di kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat dari responden yang berinisial RM menjelaskan kepada Penulis bahwa: “Diberi arahan dan pembinaan, perlu waktu yang agak lama untuk bias merubah kebiasaan yang kurang baik jadi perlu waktu tidak bias instant. Merubah perilaku itu tidak bisa langsung berubah, pasti butuh waktu untuk merubah ke arah yang lebih baik”. (Wawancara pada tanggal 20 Oktober 2017)

Lebih lanjut menurut responden yang berinisial OE menjelaskan bahwa: “Terkait dengan penilaian kinerja bahwa saat ini untuk kinerja kita masih menggunakan sistem manual. Jadi kita di awal tahun 2018, tepatnya di bulan Januari kita mengeluarkan yang namanya Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Jadi untuk 1 tahun kedepan apa yang mau kita lakukan itu berdasarkan tupoksi. Disamping penilaian-penilaian pekerjaan, kita juga ada perilaku. Untuk penilaian itu sebesar 40% dari total nilai. Untuk perilaku 60%. Bagaimana sikap kita terhadap pimpinan, sesama rekan-rekan kerja, sikap terhadap Tuhan, dan terhadap negara”. (Wawancara pada tanggal 20 Oktober 2017)

Hal tersebut di perjelas oleh responden yang berinisial IL yang mengatakan bahwa: “Tindakan yang harus pimpinan lakukan yaitu membimbing pegawai tersebut. Meskipun tidak memiliki kemampuan khusus ataupun keahlian dan prestasi. Tapi kalau memiliki perilaku yang baik maka pegawai tersebut layak untuk dipertahankan dan terus di bombing untuk mengasah kemampuan yang dia miliki. Namun jika sudah diberi bimbingan dan kelakuannya masih tidak baik, maka patut diberi sanksi tegas (penurunan jabatan atau dipecat)”. (Wawancara pada tanggal 20 Oktober 2017).

Selain itu, salah satu narasumber ini juga memiliki pengetahuan tentang penilaian kinerja pegawai. Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang pengetahuannya sebagaimana yang di ungkapkan oleh responden yang berinisial AW sebagai berikut: “Terkait perilaku yang tidak baik ada aturan dari instansi dengan memberikan Surat Peringatan (SP). Biasanya surat peringatan dari 1-3, dan jika masih berulang dan dikenakan hingga surat peringatan 3 maka pegawai tersebut akan dikeluarkan dari instansi”. (Wawancara pada tanggal 24 Oktober 2017).

Demikian juga di kemukakan hal yang sama waktu mewawancarai responden yang berinisial A, beliau mengatakan bahwa: “Pimpinan harus memotivasi pegawai atau harus memberikan arahan tentang pekerjaan, dan harus melakukan pelatihan terhadap pegawai sehingga pegawai bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan apabila ada pegawai yang perlakuannya tidak baik harus member teguran atau sanksi terhadap pegawai tersebut”. (Wawancara pada tanggal 24 Oktober 2017)

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, mengambil keputusan inovatif dan mampu berkomitmen pada sasaran dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut juga diperjelas oleh responden yang berinisial IF, menyatakan bahwa: “Selain sering memberikan dorongan untuk para pegawai, untuk meningkatkan kinerjanya bias diberikan reward (penghargaan) baik berupa penambahan gaji, atau bonus-bonus lainnya untuk pegawai yang berprestasi. Sehingga tidak hanya yang mendapat reward saja yang ingin menjadi lebih baik lagi, namun yang belum mendapat reward pun akan terpacu semangatnya untuk bias menjadi yang terbaik di antara yang baik”. (Wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Lebih lanjut menurut responden IM, mengatakan bahwa: “Dengan cara memberikan suatu hadiah kepada para pegawai yang berprestasi agar memacu semangat mereka dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Dan bukan juga melupakan para pegawai yang kinerjanya kurang baik. Tetap diberikan motivasi dengan cara pelatihan-pelatihan ditempat yang baru dan fresh agar mereka pun termotivasi dalam pekerjaannya”. (Wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017).

Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat

Pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai mempunyai arti penting bagi setiap instansi pemerintahan maupun swasta karena strategi kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja. Hal itu sangat erat pengaruhnya karena makin baik strategi pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia makin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa cukup baiknya pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi pada kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat maka cukup baik pula kinerja pegawai.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu responden yang berinisial MR menjelaskan tentang bagaimana upaya meningkatkan produktivitas pegawai pada Penulis sebagai berikut: “Untuk meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan cara melatih atau perlu dilakukan inhouse training tentang hal-hal yang lebih bermutu dan sesuai dengan SOP dalam bekerja”. (Wawancara pada tanggal 13 November 2017).

Lebih lanjut menurut responden yang berinisial H mengatakan bahwa: “Menurut pendapat saya, ada baiknya dibuat penghargaan berupa apa saja. Semisal fotonya di pajang sebagai pegawai teladan atau diberi bonus. bisa saja dengan begitu para pegawai yang lain akan terpicu untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka di kantor maupun diluar kantor”. (Wawancara pada tanggal 13 November 2017).

Faktor Penghambat Dan Pendukung Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat

Untuk mengetahui lebih jelas tentang Faktor Penghambat Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu responden yang berinisial A menjelaskan tentang faktor apa saja yang menjadi penghambat kinerja pegawai pada Penulis sebagai berikut: “Faktor penghambat dapat saja terjadi jika pegawai tersebut bermalas-malasan, tidak jujur, tidak ramah dan tidak dapat mempertanggung jawabkan kerjanya. Dan masih banyak faktor yang menghambat kinerja para pegawai. Salah satunya kurang adanya motivasi”. (Wawancara pada tanggal 13 November 2017).

Faktor-faktor yang menjadi pendukung di dalam proses kinerja pegawai yaitu: Sarana dan Prasarana, faktor pendukung kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong berdasarkan hasil penelitian Penulis adalah berupa tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai. Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berpengaruh langsung terhadap semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan tersedianya fasilitas yang cukup, maka pekerjaan menjadi lebih ringan serta hemat

waktu dan tenaga untuk dikerjakan sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi lebih maksimal sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dengan mudah diwujudkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat di Kota Sorong, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda bagi setiap pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Strauss dan Corbin J., 2003, Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif : Tatalangkah dan Teknik-teknik Teorisasi Data, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari & Hadari, Martini, M. 2004. Kepemimpinan yang Efektif, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 44-51.
- Sulistiyani, S., Amiruddin, A., & Purnomo, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Kinerja Pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 32-40.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.