Jurnal To Ciung: Jurnal Ilmu Hukum
Volume 1, Nomor 1, Agustus 2021
Fakultas Hukum Universitas Andi Djemma

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BADAN DIKLAT PADA PUSAT KAJIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR (PKP2A) II LAN MAKASSAR.

Muhammad Ardyansyah Makmur, & Harianto

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Andi Djemma
Email : Ardyansyahmakmur93@gmail.com Harianto_9721@gmail.com

ABSTRAK

Hal ini dilatar belakangi pentingnya kinerja pegawai untuk mencapai pemerintahan yang baik (*Good governanace*). Maka beban tugas dan tanggung jawab dirasakan semakin berat, karena aparatur dituntut untuk mewujudkan administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan. Maka diperlukan pengembangan dan penetapan sistem serta prosedur kerja yang cepat dan tepat. Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja pegawai pada badan Diklat PKP2A II LAN Makassar. Untuk mencapai tujuan penelitian ini makan tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yakni untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis pada badan Diklat PKP2A II LAN Makassar dengan menggunakan pengumpulan data secara kuesioner, observasi, telaah dokumentasi mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai badan Diklat PKP2A II LAN Makassar sudah cukup baik, Namun hendaklah ditingkatkan dan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diidentifikasi dan dievaluasi agar kinerja pegawai kemudian kinerja unit dan kinerja organisasi dapat tercapai

Kata kunci : Kinerja pegawai, *Good Governance*, Prosedur kerja

I. PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan pencapaian yang paling mendasar dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Atas dasar tekad dan semangat untuk perwujudan *good governance* itu maka beban tugas dan tanggung jawab PKP2A II LAN Makassar dirasakan semakin berat, karena aparatur dituntut untuk mewujudkan Administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan. Dalam rangka pemenuhan atas tuntutan itu maka diperlukan pengembangan dan penetapan sIstem serta prosedur kerja yang cepat, tepat, jelas dan nyata serta dapat dipertanggung jawabkan sehingga penyelenggaraan tugas-tugas pada PKP2A II LAN Makassar harus bisa berlangsung secara berdaya guna dan berjasil guna.

Rencana strategis PKP2A II LAN Makassar secara implisit di dalalamnya terjabarkan mengenai Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijaksanaan, Program dan kegiatan yang cukup realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

Salah satu bentuk yang dapat memacu kinerja pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja aparatur adalah meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil, kesejahtraan, menciptakan rasa aman, memberikan peluang/kesempatan berkarir, ini semua dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil guna mencapai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Disamping itu, kebijakan dan langkah-langkah penertiban aparatur pemerintah perlu dilanjutkan dan makin ditingkatkan, terutama dalam menanggulangi masalah korupsi, penyalahgunnaan wewenang serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya yang dapat menghamabat pelaksanaan pembangunan serta merusak citra dan kewibawaan aparatur pemerintah.

Upaya pembinaan pegawai negeri sipil merupakan hal yang penting dilakukan oleh instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil merupakan kunci pokok dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk mendukung hal tersebut diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang professional agar produktivitas kerja dapat terwujud sesuai tujuan organisasi (Prajudi,1995)

Kecakapan pegawai negeri sipil adalah unsur yang berkaitan erat dengan mutu atau kualitas yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil dalam takaran yang cukup tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga identik dengan keahlian atau pengetahuan. Selain itu, pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill)* serta pengalaman bagi seseorang dalam suatu organisasi belum cukup memadai bagi terciptanya suatu kerjasama yang baik. Namun juga diperlukan sikap dan tindakan (*attitude*) sebagai tuntutan bagi berlangsungnya hidup bersama yang teratur dan tertip yang menjamin berbagai aturan dan rencana yang telah disusun akan ditetapkan untuk ditaati. PKP2AII LAN Makassar adalah suatu Lembaga Non Kementrian yang berada dibawah Lembaga Administrasi Negara RI terdiri dari:

a. Bagian Tata Usaha
b. Bidang Kajian Kelembagaan dan sumber daya aparatur
c. Bidang Kajian Manajemen Kebijakan, pelayanan & Otomasi Administrasi;
d. Bidang Diklat Aparatur;
e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sebagaimana lokus penelitian kami yang dituangkan dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, dimana bidang pendidikan dan pelatihan aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Prajabatan, Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), Diklat Tekhnis, Diklat Fungsional, serta pembinaan diklat Widyaiswara yang meliputi sosialisasi, bimbingan, perkonsultasian, pemantauan dan pengendalian.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini fokus pada faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang Diklat PKP2A II LAN Makassar ?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara lengkap dan mendalam tentang kinerja pegawai pada Bidang Diklat PKP2A II LAN Makassar**.**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PKP2AII LAN Makassar yang berjumlah 64 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, berjumlah 64 orang. (Arikunto, 2002).

Untuk mengumpulkan berbagai data, keterangan dan informasi, maka digunakan instrumen pengumpulan data melalui angket, observasi dan studi kepustakaan maupun dokumentasi. Selanjutnya data yang dikumpulkan diolah dengan proses pengorganisasian data kuesioner, editing, koding dengan menggunakan table frekuensi sederhana p=f/n*100 dan diberikan dikur menggunakan skala likert kemudian di tabulasi untuk mengelompokkan sifat masing-masing indicator.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Davis (1964), bahwa kemampuan (*ability) = Knowledge + Skill.* McCllelland dalam (Gibson, 1996), menggunakan ada 3 kebutuhan manusia yang diusulkan diantaranya: kebutuhan berprestasi, kebutuhan affiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Lebih lanjut, Mitchell (Sedarmayanti, 2001:51) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja yakni: 1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan), 2) *promptness* (ketetapan kerja), 3) *initiative* (prakarsa), 4) *capability* (kemampuan), 5) *motivation* (motivasi), 6) *discipline* (disiplin), 7*) communication* (komunikasi).

1. Faktor kemampuan

Tabel 1
Rekapitulasi variabel kemampuan pegawai

No	Pertanyaan	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Saya mengetahui tentang peraturan kepegawaian	3.61	Cukup baik
2	Saya mengetahui manajemen Diklat Keagamaan	4.08	Cukup baik
3	Saya sudah banyak pengalaman dalam organisasi	2.73	Baik
4	Saya punya latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya	3.94	Cukup baik
5	Saya terampil menggunakan internet dengan baik	4.11	Cukup baik
6	Saya terampil mengoperasikan program Microsoft word	3.38	baik
7	Saya terampil	4.31	Sangat baik

	mengoperasikan program excel		
8	Saya terampil menggunakan program power point	4.33	Sangat baik
JUMLAH		**3,81**	**Cukup baik**

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan/ atau pengalaman.

Kemampuan yang dimaksud adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Jadi kemampuan seseorang tersusun daru dua faktor yaitu: a) kemampuan intelektual, dan b) kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan untuk menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik serupa. Pegawai/aparatur cenderung berada pada tingkat yang berbeda-beda, sangat tergantung pada sifat tugas, fungsi, atau tujuan tertentu yang diamanahkan kepada aparatur tersebut (Amstrong, 2004)

Organisasi atau institusi mungkin telah berkembang sedemikian rupa, mampu dan termotivasi melaksanakan aspek-aspek tekhnis suatu tugas, tetapi tidak menggambarkan tingkat kemampuan yang sama dalam pekerjaan aspek-aspek mengenai fasilitas dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai adalah cukup baik (3,81%). Kedua indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai pada bidang diklat PKP2A II LAN Makassar yakni pengetahuan dan keterampilan, keduanya masuk dalam kategori cukup baik. Adapun justifikasi penulis adalah pegawai pada bidang diklat umumnya berpendidikan Magister (25 orang) bahkan yang berpendidikan Doktor sebanyak 5 orang, umumnya pegawai sudah mempunyai masa kerja rata-rata 20 tahun dan sudah berpengalaman di dalam penyelenggaraan dan widyaiswara diklat sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai. Kesemuanya ini mendukung kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Faktor Motivasi

Ketika seorang pemimpin memotivasi pegawai/aparatur agar mereka mempunyai motivasi kerja yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri aparatur, agar perilaku kerja mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.

Rendahnya motivasi atau kemauan aparatur untuk berprestasi dapat dilihat dari aparatur selalu menghindar dari tugas dan pekerjaannya, tidak disiplin. Untuk memimpin individu atau aparatur yang memiliki tingkat kemauan yang rendah untuk berprestasi, maka perlu memperhatikan teori motivasi yang dikemukakan McClelland (1961) bahwa manusia mempunyai kebutuhan untuk berprestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli dan berusaha keras supaya sukses. Mereka mempunyai kemauan untuk melakukan sesuatu dengan lebih

baik atau lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi *(achievement needs*).

Selanjutnya riset yang dilakukan McClelland mengenai kebutuhan akan prestasi menemukan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain yang didasarkan ada hasrat untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh deskripsi motivasi dari ketiga indicator : Kebutuhan pencapaian prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan Kebutuhan akan affiliasi tergambar pada tabel berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi variabel motivasi

No	Pertanyaan	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Saya selalu terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat	3.92	Cukup baik
2	Saya justru merasa bosan jika tidak ada yang saya kerjakan pada Balai Diklat Keagamaan	4.28	Sangat baik
3	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan teliti	4.23	Sangat baik
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik	4.20	Sangat baik
5	Saya selalu berusaha mencapai kesuksesan dalam setiap pekerjaan saya	4.22	Sangat baik
6	Saya tidak senang bekerja secara berkelompok	3.45	Sangat baik
7	Saya suka menyapa teman jika ketemu	4.20	Baik
8	Saya suka membantu orang lain	4.09	Cukup baik
9	Jika saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka saya sering bertanya pada orang lain	4.16	Cukup baik
10	Saya selalu berusaha untuk menduduki jabatan	3.30	Sangat baik
11	Saya berusaha untuk menduduki jabatan setinggi mungkin	4.00	Cukup baik
12	Jika saya menginginkan suatu jabatan, maka saya berusaha bersaing dengan orang lain untuk menduduki jabatan tersebut	4.13	Cukup baik
13	Saya suka mengatur orang	3.98	Cukup baik
14	Saya berani menghadapi tantangan	4.28	Cukup baik

15	Saya menyukai pekerjaan yang tidak monoton	3.84	Sangat baik
16	Saya tidak suka menjadi bawahan	3.92	Cukup baik
JUMLAH		4,01	Cukup baik

Berdasarkan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai adalah juga cukup baik (.4,01%). Ada tiga indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi pegawai yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan berprestasi juga cukup tinggi, demikian pula halnya dengan kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Adapun justifikasi penulis adalah pegawai pada bidang diklat PKP2A II LAN Makassar menyadari bahwa semua pegawai harus berusaha untuk bekerja dengan baik dan melaksanakan tanggung jawab sebagai amanah tentunya dipertanggung jawabkan di hadapan pimpinan dan Tuhan. Selain itu, pegawai yang berprestasi memiliki peluang untuk dipromosikan dan adanya sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin diberikan hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010.

Hal ini mendorong motivasi berprestasi pegawai. Pegawai menyadari bahwa semua pegawai membutuhkan motivasi prestasi dan mendorong motivasi pegawai untuk saling berinteraksi dengan baik di dalam melakukan perubahan dan inovasi diklat ke depan. Motivasi pegawai untuk menduduki jabatan adalah sudah transparan dari KepMenpan & RB pada tataran eselon III, II & I. Hal ini telah dilakukan di Lingkungan LAN di Tahun 2013 dan tahun 2014 ini dengan Perspres 34 Tahun 2014 tentang Kelembagaan LAN, bahwa dimana dari 5 deputi berubah menjadi 3 deputi termasuk PKP2A II LAN Makassar dari 3 (tiga) Kepala Bidang menjadi 2 Kepala Bidang saja dan promosi ini dilakukan lelang jabatan dengan test secara terbuka.

IV. PENUTUP

Adapun justifikasi penulis terhadap temuan ini adalah bahwa motivasi itu sebagian bersumber dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsic) dan sebagian dari luar (motivasi ekstrinsik). Kemampuan dan motivasi sama-sama penting akan tetapi pegawai yang mampu bekerja tetapi motivasinya cukup baik maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk datang bekerja di kantor, datang dan pulang tepat waktu dan saat bekerja sesuai dengan SOP.

Sebaliknya, jika pegawai sudah memiliki motivasi yang tinggi, maka kemampuannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pengalaman dan studi lanjut. Sehubungan dengan itu, maka motivasi pegawai adalah sangat utama dan penting untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Implikasinya dari temuan ini adalah perlunya mengusahakan dan mengutamakan peningkatan motivasi pegawai dari pada peningkatan kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, suharsimi, 1995. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Cetakan Ketika. Jakarta.

Armstrong Michael. 2004. *Performance Management*, Alih Bahasa: Tony Setiawan. Tugu: Jogyakarta.

Atmosudirjo Prajudi. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gunung Agung. Jakarta.

Dahlan M. Alwi. 1989. Manajemen Sumber Daya Manusia. Haji Mas Agung. Jakarta.

Handoko Hani. 1986. Manajemen, BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Lembaga Administrasi Negara RI. 1992. *Performance Improvement Planning*, Suatu pendekatan perencanaan peningkatan kinerja (Prestasi kerja), Jakarta.

Lembang, D. 2009. Analisis kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi (BPTH) di Makassar, Tesis, PPS UMI.

Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manullang. 1996. Dasar-.dasar Manajemen. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.

Sugiyono. 1998. Metode penelitian Administrasi. CV. Alfabeta. Bandung.

Suprapti, Wahyu. 2006. Pola Pikir PNS. LAN. Jakarta.

Suti, M., Syahdi, M. Z., & Didiharyono, D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *3*(2), 203-214.

Terry R, George dan Rue W, Leslie. 2009. Dasar-dasar Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.

Thoha Miftah. 2000. Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

Werther Jr. William B, and Keith Davis. 1989. *Personnel Management and Human Resources,* 2 ed, Mc. Graw-Hill, Singapore

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Keputusan Kepala LAN Nomor 4 Tahun 2004 tentang Organisasi & tata Kerja LAN

Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pedoman Tekhnis penyelenggaraan Program & Kegiatan.