

Analisis Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Employee Performance Analysis of Legal Bureau of Secretariat Area of Southeast Sulawesi Province

Nur Rahmawati¹, Iin Ismayanti², Khusnul Fatoni³

Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara¹
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi - Lembaga Administrasi Negara, Makassar^{2,3}

Email : bunda_imam0109@yahoo.com¹, iin.ismayanti@gmail.com², khusnulfatoni13@gmail.com³

ABSTRAK

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada Biro hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilihat pada aspek efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan aspek inisiatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang dijadikan pedoman bagi peneliti untuk melakukan wawancara kepada informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong kurang optimal. Hasil penelitian tersebut didukung dari setiap aspek yang menjadi sub variabel dalam penelitian ini mulai dari aspek efektivitas dan efisiensi yang hasilnya cukup optimal, aspek otoritas dan tanggung jawab pegawai menunjukkan hasil yang cukup optimal, aspek kedisiplinan menunjukkan hasil yang kurang optimal, dan aspek inisiatif tergolong kurang optimal. Dari hasil penelitian tersebut melihat kinerja pegawai yang diperoleh baik itu melalui data primer dan data sekunder dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong kurang optimal.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, dan Biro Hukum Sekretariat Daerah

ABSTRACT

The focus of the problem in this study is the performance of employees. The main objective of this research is to know the performance of the employees at the Regional Secretariat Bureau of Southeast Sulawesi Province seen in the aspect of effectiveness

and efficiency, authority and responsibility, discipline, and initiative aspect. The research method used is descriptive method with qualitative approach. Data collection using research instruments that serve as a guide for researchers to conduct interviews to informants. The results showed that the performance of employees at the Regional Secretariat Legal Bureau of Southeast Sulawesi Province is less than optimal. The result of this research is supported from every aspect that become sub variable in this research start from aspect of effectivity and efficiency which result enough optimal, aspect of authority and responsibility of officer show optimal result, discipline aspect show result which not optimal, and aspect of initiative pertained less optimal. From the results of this study see the performance of employees obtained either through primary data and secondary data can be concluded that the performance of employees at the Bureau of Law Regional Secretariat Southeast Sulawesi Province is less optimal.

Keywords : *Employee Performance, and Legal Bureau of the Regional Secretariat.*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Adapun mengenai pegawai sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 1 ayat (1) yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah “profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Keberhasilan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan dan pembangunan sangat bergantung pada kemampuan aparatur negara, karena mereka yang terlibat langsung dalam aktivitas pembangunan dan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan tersebut. Kinerja pegawai yang baik tentu saja dapat mempengaruhi secara langsung suatu kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu hal ini merupakan suatu tugas yang cukup berat dan dapat memakan waktu yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh setiap instansi penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2005) bahwa “penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis, dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja”.

Kinerja pegawai di masa lalu dianggap sudah cukup memuaskan namun perlu ditanamkan kesadaran bahwa kinerja yang memuaskan itu masih dapat dan harus ditingkatkan. Kinerja pegawai yang terlihat khususnya pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara harus dipersiapkan paling tidak memiliki ketahanan mental, bekal ilmu, dan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam arti menguasai bidang tugas yang menjadi tanggung jawab, sehingga pelaksanaan program pemerintah pada sektor pembangunan di Provinsi Sulawesi Tenggara akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk dapat menjadikan kinerja pegawai dapat meningkat terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung hal tersebut salah satunya yaitu motivasi di mana motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai harus ditopang oleh dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai, untuk bekerja dan mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan dari pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara di mana terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki sifat malas dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dalam waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Selain daripada itu, kinerja para pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara juga dinilai kurang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dikarenakan adanya pengetahuan pegawai yang masih kurang terhadap apa yang akan dikerjakan, adanya sarana atau fasilitas juga yang kurang mendukung untuk membantu proses kelancaran aktivitas kerja pegawai, dan juga tingkat disiplin pegawai yang kadang-kadang masih menjadi masalah seperti adanya pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, dan pulang kantor yang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan.

Oleh karena itu tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Biro hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilihat pada aspek efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji seberapa baik kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dilihat dari aspek efektivitas dan efisiensi, otoritas, dan tanggungjawab, disiplin, dan aspek inisiatif. Metode kualitatif dipilih karena peneliti ingin mengungkap dan memahami secara mendalam sesuatu di balik fenomena yang belum diketahui atau fenomena yang baru sedikit diketahui. Penelitian ini beralokasi di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara khususnya pada biro hukum yang menjadi pusat sentral peneliti untuk mengkaji tentang kinerja pegawai. Adapun informan di dalam penelitian ini berjumlah sebanyak sembilan (9) orang yang terdiri dari; 1) Bagian Evaluasi dan Klarifikasi

Kebijakan Kota/Kabupaten dilakukan pengambilan informan sebanyak 3 orang yaitu kepala bagian dan 2 orang staf bagian evaluasi dan klarifikasi, 2) Bagian Perundang-Undangan sebanyak 3 orang yaitu kepala bagian dan 2 orang staf bagian perundangan, 3) Bagian Bantuan Hukum sebanyak 3 orang yaitu kepala bagian dan 2 orang staf pada bagian bantuan hukum. Teknik dan instrumen pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara atau *interview* yang didukung dengan observasi dan telaah dokumen. Prosedur pengolahan data merupakan suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara tertentu. proses kegiatan pengolahan data adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi). Pengeolahan data bertujuan mengubah data mentah menjadi data yang lebih halus hingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Miles dalam Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa “Analisa dalam penelitian kualitatif terdiri dari empat alur, yaitu: 1) Pengumpulan data, yakni melalui tiga cara yaitu teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi, 2) Reduksi data, yaitu membuat rangkuman dari data-data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, 3) Penyajian data, yaitu penyajian dengan mengambil yang pokok-pokok namun dapat dijamin kesahihannya, 4) Kesimpulan dan verifikasi, yaitu menarik permasalahan sehingga memungkinkan verifikasi selama penelitian berlangsung.

HASIL PENELITIAN

Penyajian Data Penelitian

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat melalui tanggapan-tanggapan informan yang dianggap representatif dan observasi yang didapat di lapangan, sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ditinjau dari Aspek Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi kerja diharapkan sebagai wujud terlaksananya pencapaian tujuan. Untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi dalam analisis kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menggunakan segala sumber daya yang terdapat dalam organisasi baik dari segi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, penempatan pegawai, maupun biaya. Hasil wawancara dengan Sitti Nurani Batullah, S.H., Kepala Bagian Evaluasi dan Klarifikasi Produk Hukum Daerah Kab/Kota (Wawancara tanggal 15 Juni 2017) mengatakan bahwa: “Pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai tepat pada sasaran dan tujuan dari organisasi dan berjalan sesuai dengan SOP masing-masing unit. Namun dalam pencapaian sasaran kerja tersebut ditemui berbagai hambatan, tetapi

para pegawai tetap berusaha untuk dapat menyelesaikan hal tersebut dengan strategi yang baik”.

Dari Pendapat tersebut pelaksanaan kerja pegawai dinilai cukup efektif dan efisiensi karena pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pegawai di Biro Hukum dapat bekerja dengan berdasar pada SOP yang sudah ditentukan, meskipun terkadang terdapat masalah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun pekerjaan tersebut tetap masih dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa perkara yang telah dan sementara ditangani oleh pegawai pada bagian bantuan hukum dan beberapa Raperda yang dievaluasi oleh pegawai pada bagian evaluasi dan klarifikasi produk hukum daerah kab/kota.

Keterangan dan penjelasan di atas dipertegas pula dari hasil wawancara dengan Markus Iman Sucipto, SH, Staf Bagian Bantuan Hukum dan HAM, sub bagian Non Litigasi (Wawancara tanggal 16 Juni 2017) mengatakan bahwa: “kami dituntut cermat dalam mengerjakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang membuat pekerjaan menjadi kurang maksimal hasilnya. Waktu penyelesaian pekerjaan di bidang saya ini terkadang harus cepat dan terkadang tidak. Karena biasa ada pekerjaan yang diberikan pimpinan dikerjakan lama tetapi ada memang pekerjaan yang harus dilaksanakan secara cepat. Contohnya: Gugatan permohonan keberatan ganti rugi harus diselesaikan 30 hari sejak gugatan didaftarkan”. Mengenai penempatan pegawai disesuaikan dengan kemampuan masing bidang.

Selain dari keterangan yang diperoleh beberapa informan hal ini juga didukung dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana terlihat pegawai di Biro Hukum dapat melaksanakan tugasnya dengan menyelesaikan segala pekerjaan yang ditargetkan oleh instansi dan juga hasil pekerjaan tersebut memiliki hasil yang dapat memuaskan bagi pimpinan dan juga bagi instansi. Kinerja pegawai biro Hukum dinilai dapat menghasilkan secara efektif dan efisien tidak terlepas dari ketaatan para pegawai yang selalu mengikuti SOP di setiap melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasil penelitian pada aspek efektivitas dan efisiensi ditinjau dari aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah menunjukkan hasil yang cukup optimal.

2. Kinerja Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ditinjau dari Aspek Otoritas dan Tanggung Jawab

Organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

Hasil wawancara dengan Sitti Nurani Batullah, SH (Wawancara tanggal 15 Juni 2017) menjelaskan bahwa “Para pegawai sudah menunjukkan rasa tanggung jawab mereka terhadap beban kerja yang diberikan dan setiap beban kerja tersebut disesuaikan

dengan kemampuan para pegawai sehingga pegawai nyaman dalam bekerja dan memahami apa yang akan dikerjakan, dan didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai yang mendukung pegawai bekerja dengan dukungan layanan internet/wifi sehingga pegawai tidak ketinggalan informasi”. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Hasan, SH (Wawancara tanggal 15 Juni 2017) yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai disini memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dalam merealisasikan setiap target kerja dengan persentase yang memuaskan, dan pimpinan memberikan tanggapan yang baik serta memberikan reward kepada staf”.

Adapun dari hasil observasi yang telah diamati oleh peneliti, dimana para pegawai di Biro Hukum dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, hal ini ditandai dengan segala tupoksi yang ada di Biro Hukum itu dapat diselesaikan sesuai dengan target instansi. Selain daripada itu, rasa tanggung jawab pegawai juga dilihat dari adanya komitmen pegawai yang selalu senantiasa untuk bekerjasama satu sama lain untuk mengatasi segala masalah atau kendala yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Terlaksananya pekerjaan secara cepat dan tepat sebagai buah dari komitmen terhadap tanggung jawab dalam bekerja sangat diperlukan guna membangun dan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu dalam suatu organisasi para pegawai perlu bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dapat mendorong para pegawai memiliki keinginan untuk memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasi tersebut. Markus Iman Sucipto, SH, (Wawancara tanggal 16 Juni 2017), dan Halip, SH (Wawancara tanggal 16 Juni 2017) menyatakan hal yang serupa yang pada intinya menyatakan bahwa “Para pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik, koordinasi antara sub bagian satu dengan sub bagian lainnya berjalan sebagaimana mestinya, sistem reward dari pimpinan juga menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai untuk semakin bertanggung jawab terhadap tupoksi mereka masing-masing.

Dari hasil observasi selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti, semua ruangan pada Biro Hukum telah dilengkapi fasilitas kerja seperti meja dan kursi kerja yang baru dan terstandar, komputer yang sangat banyak jumlahnya yang memenuhi hampir seluruh meja kerja pegawai dan didukung oleh jaringan internet yang sangat cepat, AC, dan sejumlah fasilitas lainnya yang memungkinkan pegawai sangat nyaman dalam mengatur dan mengelola pekerjaan yang tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga secara umum disimpulkan aspek otoritas dan tanggung jawab pegawai ditinjau dari aspek kewenangan penuh atas setiap pekerjaan, dan mempunyai hak untuk mengatur dalam mengelola pekerjaan menunjukkan hasil yang cukup optimal.

3. Kinerja Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ditinjau dari Aspek Disiplin

Untuk meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya

pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin pegawai adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur disiplin pegawai.

Dari Hasil wawancara dengan Sitti Nurani Batullah, SH (Wawancara tanggal 15 Juni 2017) menjelaskan bahwa “saya tidak menutup mata bahwa masih ada juga pegawai yang tidak mematuhi peraturan disiplin tersebut, dan akan kami usahakan terus menerus untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena ini menyangkut pelayanan terhadap SKPD, baik provinsi maupun Kabupaten/Kota. disamping itu, indikator penilaian dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) salah satunya diukur berdasarkan ketaatan pegawai terhadap jam masuk dan jam pulang kantor disamping juga masalah kerapian dalam berpakaian”.

Selain itu, terdapat pula hasil wawancara dengan Hj. Sulastri, SH (Wawancara tanggal 16 Juni 2017), hasil wawancara dengan Salma, SH. (Wawancara tanggal 16 Juni 2017), dan hasil wawancara dengan Sri Kustinah (Wawancara tanggal 16 Juni 2017) yang pada intinya menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai dalam hal kehadiran yang tepat waktu di kantor belum optimal dengan kata lain masih ada beberapa pegawai yang sering terlambat. Beberapa penyebab para pegawai tidak tepat waktu masuk kantor, karena rata-rata pegawai perempuan sudah berkeluarga.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan. Keterlambatan pegawai datang ke kantor pun beragam, mulai pada pukul 08.30, 09.00, bahkan hingga pukul 10.30. Selain datang terlambat, terlihat juga pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Berdasarkan pengamatan pada pukul 14.30 beberapa pegawai satu per satu sudah meninggalkan kantor. Berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi yang dilakukan peneliti dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai ditinjau dari aspek kedisiplinan menunjukkan hasil yang kurang optimal.

4. Analisis Kinerja Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ditinjau dari Aspek Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika atasan itu adalah atasan yang baik dan inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi juga merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Hasil wawancara dengan Hasan, SH Bagian Evaluasi dan Klarifikasi Produk Hukum Daerah Kab/Kota (Wawancara tanggal 15 Juni 2017) menjelaskan bahwa

“Setiap pegawai yang ada disini sudah mampu berpikir dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dimana tugas-tugas yang dibebankan kepadanya mampu mereka selesaikan karena mereka dibekali dengan pengetahuan dan bekerja atas arahan dari saya selaku kasubag. demikian pula saya senantiasa berkonsultasi kepada atasan saya (kabag), ini kami lakukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat”.

Keterangan di atas, dapat diketahui bahwa selain latar belakang pendidikan yang harus disesuaikan dengan penempatan pegawai juga dibutuhkan inisiatif yang tinggi bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya agar kinerja pegawai semakin baik. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tentu juga akan mendapat penilaian bagus dari pimpinan, dalam hal ini para Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian. Adapula hasil wawancara dengan Salma, SH. (Wawancara tanggal 16 Juni 2017) yang memberi keterangan bahwa “kalau saya melihat inisiatif pegawai disini masih kurang tinggi, sebab terkadang ada pegawai yang kurang dapat membantu penyelesaian pekerjaan temannya yang berhalangan hadir dan kadang-kala pula nanti pegawai mau bertindak ketika sudah ada perintah dari pimpinan”.

Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana terlihat pegawai memiliki tingkat inisiatif yang rendah, sebab masih ada beberapa pegawai yang ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya itu tidak didiskusikan kepada temannya maupun kepada atasan, namun pegawai itu hanya membiarkan terlebih dahulu pekerjaan itu dihentikan untuk diselesaikan dan nanti ketika pimpinan bertanya mengenai pekerjaannya barulah kemudian pegawai tersebut menceritakan masalah yang terjadi pada pekerjaannya.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Halip, SH (Wawancara tanggal 16 Juni 2017) pada intinya mengatakan hal yang sama, bahwa “Para pegawai cenderung menunggu perintah dan petunjuk dari atasan sebelum mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin akan timbul nantinya”.

Kemampuan pegawai dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan belum sepenuhnya baik, sehingga membuat pegawai belum mampu menerima pekerjaan yang lebih berat tanggungjawabnya. Karena ini akan sangat berpengaruh terhadap resiko yang akan dihadapinya, dengan demikian target yang akan dicapai tidak sesuai dengan yang direncanakan. Sehingga hasil penelitian dari aspek ini diketahui bahwa aspek inisiatif pegawai dilihat dari kemampuan pegawai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan tergolong kurang optimal.

PEMBAHASAN

1. Kinerja Pegawai dilihat pada aspek Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dan efisiensi ditinjau dari aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah menunjukkan hasil yang cukup optimal dengan merujuk pada ukuran-ukuran pencapaian target yang dikemukakan oleh The Liang Gie (2000),

Emerson dalam Handayani (2001), Drucker dalam Sugiyono (2009), dan Siswanto (2001) yang kesemuanya menekankan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, dengan melihat perbandingan antara rencana dengan yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai. Hasil wawancara yang didukung oleh hasil observasi menunjukkan bahwa para pegawai sudah cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya karena setiap pegawai sudah memiliki *job description* yang didalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para pegawai terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan, walaupun tidak dapat dipungkiri masih ada beberapa pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya, namun hal tersebut tidak berdampak serius terhadap ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Demikian halnya, pada aspek ketetapan penggunaan biaya dalam penyelesaian pekerjaan sudah menunjukkan hasil yang cukup optimal, karena pada saat ini mereka sedang melakukan efisiensi penghematan biaya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan pada mereka, mengingat terbatasnya dana DPA-Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk menunjang program/kegiatan yang direncanakan.

2. Kinerja Pegawai dilihat pada Aspek Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab pegawai yang dinilai cukup optimal, dimana para pegawai sudah menunjukkan rasa tanggung jawab mereka terhadap beban kerja yang diberikan dan setiap beban kerja tersebut disesuaikan dengan kemampuan para pegawai sehingga pegawai nyaman dalam bekerja dan memahami apa yang akan dikerjakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Suranto (2009), bahwa apabila setiap pegawai melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan otoritas dan tanggungjawabnya, maka akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai Biro Hukum yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengevaluasi Raperda Kab/Kota sesuai peraturan perundang-undangan, membuat kajian tentang hasil evaluasi Raperda Kab/Kota, membuat Keputusan Gubernur tentang hasil evaluasi Perda tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, maka sudah barang tentu dibutuhkan kesadaran akan tanggung jawab dalam merealisasikan setiap target kerja.

Hal yang tidak kalah penting dalam mengatur dan mengelola pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pegawai adanya koordinasi kerja. Koordinasi antar bagian yang ada juga dapat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu masalah-masalah pekerjaan yang sulit dapat diatasi dengan kerjasama yang baik sehingga setiap target kerja yang akan dicapai oleh organisasi dapat terealisasikan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Demikian halnya pada aspek penggunaan sarana prasana kantor dengan baik menunjukkan hasil yang cukup baik. Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pelaksanaan kerja, begitu juga pada kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sarana dan prasarana yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah sangat menunjang dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya yang merupakan salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan kerja Aparatur Sipil Negara.

3. Kinerja Pegawai dilihat pada Aspek Disiplin

Kinerja pegawai ditinjau dari aspek kedisiplinan yang hasilnya kurang optimal karena dilihat dari tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja yang masih perlu pengawasan dan perhatian. Kemudian dari hasil lapangan dapat dilihat bahwa beberapa penyebab pegawai datang ke kantor seringkali tidak tepat waktu adalah karena adanya urusan keluarga, serta jauhnya jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor. Selain datang terlambat, terlihat juga pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja seperti pada pukul 15.40 terlihat ada beberapa pegawai sudah meninggalkan kantor, sehingga masalah ini masih perlu mendapat perhatian dan pengawasan penting dari pucuk pimpinan.

Melihat dari kedisiplinan pegawai di Biro Hukum yang dinilai kurang disiplin sudah sangat jelas tidak sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yakni Pegawai Negeri Sipil sudah seharusnya wajib menaati peraturan perundang undangan yang berlaku yang sudah tercantum dan dijelaskan sesuai PP No. 53 Tahun 2010 tentang aturan-aturan terkait dengan kewajiban pegawai negeri sipil, larangan yang dilakukan pegawai negeri sipil, jenis pelanggaran dan jenis hukuman. Namun pada kenyataannya, Peraturan Pemerintah yang berlaku belum sepenuhnya dijalankan oleh oknum-oknum pegawai negeri sipil.

Disiplin sangat diperlukan dalam memajukan suatu lembaga, sehingga sangat penting dan juga tingkat kehadiran yang tinggi membuat semua berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, dan masih rendahnya tingkat disiplin, dapat dilihat dari hasil wawancara di atas bahwa masih banyak yang terlambat datang dan pulang lebih awal. Dari hasil penelitian tersebut, dapat dikaitkan dengan pendapat Sutrisno (2009) bahwa yang termasuk disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Dapat dilihat bahwa tingkat ketepatan waktu masih rendah, dimana masih ada pegawai yang seringkali terlambat datang atau masuk kantor dan pulang kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

4. Kinerja Pegawai dilihat pada Aspek Inisiatif

Aspek inisiatif pegawai dilihat dari kemampuan pegawai bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan tergolong kurang optimal, karena para pegawai lebih cenderung menunggu perintah dan petunjuk dari atasan sebelum mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin akan timbul nantinya. Demikian halnya dari segi kemampuan menemukan solusi atas masalah yang terjadi dan bekerja dengan caranya sendiri menunjukkan hasil

yang kurang optimal dan cenderung bekerja secara monoton. Namun demikian, dengan adanya faktor kepemimpinan (kasubag dan kabag) yang memiliki kompetensi yang sangat baik, maka segala masalah yang muncul dapat direspon dengan cepat pada jenis pekerjaan yang tergolong baru dan menuntut penyelesaian yang cepat, tanpa menimbulkannya adanya perbedaan pendapat dan kesalahpahaman antara para pegawai dan atasan dalam bekerja.

Dalam segi inisiatif pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan dapat terselaikan. Melihat di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara jika dalam segi inisiatif yang dinilai kurang optimal karena para pegawai kurang menyadari atas tugas-tugasnya masing-masing sehingga pekerjaan yang diberikan terkadang tidak langsung dikerjakan dan juga seharusnya pekerjaan tersebut dapat dikerjakan tanpa harus di suruh terlebih dahulu. Jika dihubungkan dengan pendapat menurut Sutrisno (2009) Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Jika dikaitkan dengan pendapat di atas maka tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai di Biro Hukum masih kurang optimal.

Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pegawai yang mampu untuk lebih berinisiatif, dapat dilakukan dengan cara pimpinan Biro Hukum melatih kepekaan diri pegawainya terhadap lingkungan. Kepekaan ini tidak terlepas pula dari kemampuan untuk berempati dan pemahaman yang baik terhadap suatu kondisi. Kepekaan diri terhadap lingkungan bisa didapatkan dari pola pikir, pengalaman dan pengetahuan. Selain itu faktor motivasi yang kuat dalam diri seseorang akan membuat seseorang tidak bisa diam sebelum apa yang diinginkan. Dengan ada motivasi yang kuat akan menciptakan inisiatif-inisiatif di dalam dirinya.

Berdasarkan dari beberapa aspek di atas mulai dari efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif yang keempat aspek tersebut merupakan sub variabel pada kinerja pegawai yang pada intinya dari semua data yang diperoleh oleh peneliti baik itu melalui data primer dan data sekunder dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong kurang optimal, meskipun dari hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat dua aspek yaitu efektivitas dan efisiensi dan otoritas dan tanggung jawab yang hasilnya menunjukkan sudah optimal pelaksanaannya, namun disisi lain terdapat pula aspek disiplin dan inisiatif yang hasilnya kurang optimal yang sehingga peneliti berasumsi bahwa dari keempat aspek tersebut terdapat aspek yang paling utama dalam melihat tingkat kinerja pegawai yaitu aspek disiplin, dimana ketika disiplin pegawai kurang baik maka hal itu akan dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan pegawai yang bisa saja pekerjaan tersebut menjadi terbengkalai diakibatkan kurang atau tidak disiplinnya pegawai untuk masuk kantor atau berada di kantor pada saat jam kerja.

KESIMPULAN

Hasil penyajian data dan pembahasan, dapat di lihat dari beberapa aspek mulai dari efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif yang keempat aspek tersebut merupakan sub variabel pada kinerja pegawai yang pada intinya dari semua data yang diperoleh oleh peneliti baik itu melalui data primer dan data sekunder dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong kurang optimal. Oleh karena itu, beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti antarlain: untuk menciptakan disiplin pegawai di Biro Hukum dapat berjalan dengan optimal, maka sebaiknya pimpinan dapat melakukan pengawasan yang lebih intens, menindak tegas dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang atau tidak disiplin, dan memberikan selalu motivasi atau dorongan kepada para pegawainya, serta dibutuhkannya juga kesadaran dari para pegawai untuk dapat selalu menaati segala peraturan instansi yang telah ditetapkan. Selain itu, untuk menciptakan dan meningkatkan daya inisiatif pegawai lebih optimal, maka diperlukan penerapan gaya kepemimpinannya dari seorang pimpinan di kantor Sekretariat Daerah khususnya pada Biro Hukum dengan selalu memberikan arahan-arahan, penjelasan mengenai tupoksi pekerjaan yang dapat membantu para pegawai dapat meningkatkan daya inisiatifnya, serta pimpinan juga dapat memberikan kepercayaan kepada para pegawainya untuk bekerja dengan kreativitas mereka.

REFERENSI

- Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, S. farwita. (2019). The Enhancement of Work Motivation in Agrarian Affair Office of Makassar City, South Sulawesi, Indonesia. *Proceedings IAPA Annual Conference: Theme 6*, 680–689.
- Handyaningrat, Soewarno. 2001. *Pengantar Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto, Bedjo. 2001. *Manajemen Modern, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran, Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Media Wacana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana.

Suwatno, Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia; dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALfabeta.

The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty Offset

Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, *149(Icest)*, 25–27.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

