

ANALISIS KINERJA APARATUR PADA DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN NUNUKAN

Yosua Batara Payangan¹, DB. Paranoan², Syahrani³

Abstract

The first objective of this study is to describe and analyze the performance of officials in Mining and Energy Department of Nunukan Regency, and the second is to determine the factors that support and hinder the performance of officials in Mining and Energy Department of Nunukan Regency

The results showed that the performance of officials in carrying out duties and functions of Mining and Energy Department of Nunukan Regency not optimal. This is reflected by some instrument which is used as a benchmark to measure the performance of the officials was not yet all show a good performance. However the applicative regarding the performance of officials at the agency pretty good indication. Performance of the officials in Mining and Energy Department of Nunukan Regency based indicators set a good indication can be seen from the ability and expertise of personnel in carrying out their work. While the performance of the officials in terms of aspects of the quality of work produced by the officials is not optimal. Discipline of personnel in utilizing effective working hours apparently not maximized, however in general no significant effect due to the level of violations against this officials is very small. The less optimal performance of officials in Mining and Energy Department of Nunukan Regency due to lack of staff and low morale officials. This further contrasts with the increasing number and burden of work to be carried out by officials in Mining and Energy Department of Nunukan Regency.

Keywords : *Performance of the officials, Mining and Energy Department, Nunukan Regency*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yang pertama adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Kabupaten Nunukan, dan yang kedua adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan belum optimal. Hal tersebut tercermin oleh beberapa instrument yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja aparatur ternyata belum semuanya menunjukkan kinerja yang baik. Meski demikian secara aplikatif mengenai kinerja aparatur di lembaga tersebut menunjukkan indikasi cukup baik. Kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan berdasarkan indikator yang ditetapkan yang menunjukkan indikasi baik dapat diketahui dari kemampuan dan keahlian aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja aparatur ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan yang dihasilkan aparatur belum optimal. Kedisiplinan aparatur dalam memanfaatkan jam kerja efektif ternyata belum maksimal, meski demikian secara umum tidak berpengaruh signifikan karena tingkat pelanggaran aparatur terhadap hal ini sangat kecil. Adapun kurang optimalnya kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan disebabkan oleh kurangnya jumlah pegawai dan rendahnya semangat kerja aparatur. Hal ini semakin bertolak belakang dengan semakin meningkatnya jumlah dan beban pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.

Kata kunci : *Kinerja Aparatur, Dinas Pertambangan dan Energi, Kabupaten Nunukan.*

Pendahuluan

Sebagai konsekuensi dari pelaksanaan otonomi daerah, Pemerintah Daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada hakekatnya penyelenggaraan otonomi daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah. Pemerintah Daerah harus merespon positif dan menganggap tuntutan tersebut adalah suatu tantangan yang harus dilaksanakan secara serius dengan memberikan pelayanan dan kesejahteraan yang semakin baik pada masyarakat dengan mengedepankan aspek demokrasi, keadilan dan pemerataan pada setiap sektor pembangunan.

Kompleksitas tuntutan pelayanan publik senantiasa harus mampu diimbangi dengan peningkatan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga mampu meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja aparatur. Selama ini banyak instansi pemerintah

yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di lingkup instansi pemerintah.

Perjalanan reformasi birokrasi dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan publik serta harapan masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang profesional, responsif, efisien dan akuntabel hingga kini belum terwujud. Bahkan, buruknya kinerja dalam pelayanan publik bersumber pada orientasi kekuasaan yang sangat kuat, sehingga membuat birokrasi itu sendiri menjadi semakin jauh dari misinya untuk memberikan pelayanan. Kinerja pelayanan publik di Indonesia yang masih terlihat belum profesional memang tidak terjadi begitu saja sebagai suatu *taken for granted*, namun merupakan konsekuensi dari adanya desain birokrasi Indonesia yang memang tidak dipersiapkan sebagai pelayan masyarakat. Pelayanan pada sektor pertambangan dan energi merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang sangat penting. Masyarakat membutuhkan pelayanan pada bidang pertambangan umum, ketenagalistrikan, minyak dan gas. Beberapa masyarakat yang membutuhkan pelayanan mengeluh karena belum optimalnya pelayanan pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan. Akibatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan tidak dapat tercapai dengan optimal sesuai dengan Peraturan Bupati Nunukan Nomor 30 tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Simamora (2000:423) menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson (1999:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Sedangkan menurut Perry (1989:619-626), kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.

Sedangkan Murphy dan Cleveland (dalam Her bani Pasolong, 2010 : 128), bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan atau kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai tanggung jawabnya.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai secara perorangan dalam kurun waktu

tertentu, baik secara kuantitas maupun kualitas, dimana output yang dihasilkan dapat terukur. Dengan mencermati dari pengertian kinerja sebagaimana yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki implikasi yang esensial dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena itu cukup beralasan jika kinerja menjadi bahasan diberbagai kalangan publik maupun swasta.

Konsep Kinerja Pegawai

Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Maksud definisi tersebut adalah dengan kinerja terdapat gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah dirumuskan dalam *strategic planning*. Dengan kata lain, kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan program-program dari visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pada lingkup lembaga publik bahwa penelitian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. PP Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh Penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan dan pejabat lain yang setingkat dengan itu. Unsur – unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakasa, dan kepemimpinan.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Indikator penting untuk mengevaluasi *value (nilai)* hasil kerja seseorang, kelompok maupun organisasi adalah pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2001 : 68), pengukuran kinerja sebagai umpan balik dari nilai yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian kinerja penting dilakukan untuk mengukur tingkat capaian yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Maka dari itu penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan secara terus menerus agar dapat diketahui *output* yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai dan selanjutnya dapat menentukan arah dan tujuan yang dianggap penting untuk dilakukan.

Berbicara tentang pengukuran kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui pengukuran kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bernadian dan Russel (dalam Keban, 1993 : 227), pengukuran kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek sebagai berikut :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. *Timeline*, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tungkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan tanpa seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, menilai tingkatsejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu dijaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi.

Menurut Saydam (1996:286-287) menjelaskan bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas para pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam memahami motivasi tentu saja tidak terlepas dari pembahasan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (dikutip dari Timpe, 2000:318). Teori ini menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat orang puas atau faktor yang membuat orang sehat (*hygiene ekstristik*).

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Umumnya sebuah organisasi menginginkan agar para pegawai berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Kegiatan mempengaruhi pegawai dapat disebut dengan motivasi kerja. Jadi semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya semakin besar kinerja pegawai yang dapat dicapai.

Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kehidupan organisasi pemerintah setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, dalam arti memiliki kecakapan dan keterampilan. Dengan memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka pencapaian misi organisasi akan terlaksana secara efektif dan efisien berhasil guna dan berdaya guna.

Menurut Gibson (1999:21), kemampuan pegawai untuk dapat mencapai hasil secara efisien dan efektif, maka pegawai tersebut harus memiliki: Kemampuan interaksi, Kemampuan konseptual, dan Kemampuan administrasi.

Kemampuan pegawai berupa kecakapan dan keterampilan akan menentukan kinerja organisasi. Kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari sikap dan respon pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Jika pegawai merespon secara positif tugas yang diberikan pimpinan, maka pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya.

Berkaitan dengan sikap dan respon pegawai tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang tinggi pula.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan. Dalam penelitian digunakan analisis data kualitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yaitu dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verifikasi. Fokus penelitian yang ditetapkan meliputi kinerja aparatur dan faktor-faktor yang

mendukung/menghambat kinerja aparatur. Kinerja aparatur terdiri dari kemampuan dan keahlian aparatur, kualitas kerja aparatur, dan kedisiplinan aparatur dalam memanfaatkan jam kerja.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan belum optimal dan hal tersebut tercermin oleh beberapa instrument yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja aparatur belum semuanya baik. Meski demikian secara aplikatif mengindikasikan adanya perbaikan dan peningkatan. Hal tersebut dapat diketahui dari kemampuan dan keahlian aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kedisiplinan/kemampuan aparatur dalam memanfaatkan jam kerja. Sedangkan kinerja aparatur ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan yang dihasilkan aparatur belum optimal.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan sekaligus untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dapat dideskripsikan pada pembahasan berikut ini.

1. Kemampuan dan Keahlian Aparatur

Salah satu sub fokus dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keahlian aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah mempunyai kemampuan individu yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan, setiap pegawai memiliki kompetensi terhadap apa yang mereka kerjakan. Kompetensi itulah yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.

Kemampuan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik karena aparatur memiliki tingkat pendidikan yang baik. Ini terlihat dari 45 orang aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan sebagian besar tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 21 orang. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang, D3 sebanyak 2 orang dan tingkat pendidikan terendah di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan yaitu SLTA sebanyak 20 orang.

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan sebagai instansi teknis didukung oleh penempatan aparatur yang sesuai dengan deskripsi tugasnya. Dimana penempatan aparatur disesuaikan dengan latar belakang pendidikan. Mulai dari tenaga honor, pelaksana hingga pejabat menempati posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kepala Dinas dijabat oleh pejabat dengan latar belakang pendidikan S2 Ilmu Administrasi Negara. Jabatan tertinggi pada Dinas Pertambangan dan Energi tersebut memerlukan orang yang mengetahui dan memahami secara baik pengelolaan manajemen

pemerintahan, dimana pada tingkatan level Kepala Dinas lebih banyak bekerja pada fungsi manajemen. Pada Sekretariat yang mengelola fungsi administrasi diisi oleh pejabat dan pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 teknik, S1 kehutanan, S1 Pendidikan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, SMA-IPA dan SMA-IPS. Pegawai dengan disiplin ilmu tersebut dipandang layak dan mampu bekerja pada pekerjaan yang bersifat administratif. Bidang Pertambangan Umum terisi oleh pejabat dan pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 Teknik dan SMA-IPA. Pejabat dan pegawai dengan latar belakang pendidikan ilmu pertambangan tersebut dipastikan memiliki kompetensi pada bidang pertambangan. Untuk Bidang Ketenagalistrikan, pejabat dan staf pegawai memiliki latar belakang pendidikan S1 Teknik, D3 Teknik, STM-Mesin dan SMA-IPA. Disiplin ilmu Teknik Elektro dan Teknik Mesin sangat sesuai untuk melaksanakan pekerjaan pada bidang Ketenagalistrikan. Adapun pada Bidang Minyak dan Gas ditempatkan pejabat dan pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 Ilmu Administrasi Negara, S1 Teknik dan SMA-Pendidikan Perkantoran. Fungsi manajemen dan teknis pada Bidang Minyak dan Gas diharapkan dapat terlaksana dengan perpaduan pejabat dan staf yang memiliki kompetensi manajemen dan teknis bidang minyak dan gas. Dengan penempatan posisi aparatur tersebut, profesionalisme dalam melaksanakan tugas dapat terwujud.

Dalam rangka optimalisasi kinerja, para aparatur ditingkatkan lagi kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan. Keterampilan dan keahlian pegawai sangat penting sebagai modal kerja, dan hal tersebut dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mengatasi persoalan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat mendapat perhatian pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan. Semua aparatur diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dan jumlah keikutsertaan pada pendidikan dan pelatihan setiap tahun mengalami kenaikan. Hal inilah yang semakin menambah kapasitas dan kompetensi pegawai sebagai investasi lembaga dalam jangka panjang dalam rangkaantisipasi menghadapi tuntutan pekerjaan dan pelayanan publik yang terus berkembang.

2. Kualitas Pekerjaan Aparatur

Sub fokus penelitian lainnya yang berkenaan dengan kinerja aparatur dalam pelayanan publik adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hasil penyajian data menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum optimal. Hal tersebut tercermin oleh kualitas pelayanan yang dihasilkan masih ada yang belum dapat terselesaikan secara tuntas. Dimana beberapa masyarakat

yang menjadi fokus pelaksanaan kegiatan belum merasakan manfaat dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

Dari hasil observasi mengenai kualitas pekerjaan pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan yang tidak optimal diakibatkan oleh tingginya beban pekerjaan yang tidak seimbang dengan kurangnya jumlah pegawai walaupun secara individu pegawai mempunyai kemampuan dan keahlian yang baik. Pegawai menjadi tidak fokus untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan ketika masalah lain yang merupakan bagian daripada tugas pokok dan fungsi menuntut untuk segera diselesaikan. Banyaknya keadaan seperti ini, membuat aparatur bekerja lebih pada kuantitas pekerjaan daripada kualitas pekerjaan.

Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa semangat kerja aparatur belum optimal. Aparatur masih cenderung bertahan dengan pola lama dimana tuntutan kerja pada saat itu tidak sebanyak atau seberat beban kerja saat sekarang. Kurangnya semangat kerja tersebut berimplikasi pada hasil pekerjaan yang tidak sempurna atau tidak tuntas.

3. Kedisiplinan aparatur dalam memanfaatkan jam kerja efektif

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan aparatur dalam melayani masyarakat melalui kedisiplinan dalam memanfaatkan jam kerja efektif, ternyata belum dilakukan oleh semua aparatur karena masih adanya sebagian yang melanggar jam kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut terindikasi oleh adanya kasus pelanggaran terutama melanggar jam kerja. Walaupun hanya dilakukan oleh sebagian kecil aparatur tetapi akan menimbulkan preseden buruk terhadap yang lain. Ketidakmaksimalan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja, karena adanya kepentingan atau sesuatu hal yang tidak bisa dihindarkan, maka perbuatan tersebut dengan penuh kesadaran telah dilakukan.

Tidak maksimalnya sebagian kecil aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan dalam memanfaatkan jam kerja, terindikasi oleh masih adanya kasus pelanggaran yang dilakukan pada saat jam kerja berlangsung. Dalam kurun waktu 6 bulan terdapat 10 kasus pelanggaran. Jumlah pelanggaran ini masih relatif kecil dilihat dari jumlah aparatur dan jumlah hari kerja dalam waktu 6 bulan. Ini berarti kedisiplinan aparatur secara keseluruhan pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan dalam memanfaatkan jam kerja termasuk cukup baik karena sebaliknya sebagian besar aparatur mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif.

Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Aparatur

Dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan ternyata tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung dan menghambat. Faktor – faktor yang mendukung adalah:

- a. Peraturan Perundang-Undangan yang memberikan kewenangan yang lebih luas pada Pemerintah Kabupaten untuk pengaturan dan pengelolaan pada sektor Pertambangan dan Energi.

Peraturan Perundang-Undangan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah.
 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Energi.
 5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara.
 6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan.
- b. Kemampuan individu aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Ini adalah faktor yang juga mendukung kinerja aparatur. Latar belakang tingkat pendidikan aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan yang baik dimana sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan S1. Kemampuan aparatur juga dilihat dari latar belakang pendidikan teknis yang sesuai dengan penempatan pada bidang tugas masing-masing aparatur.
- c. Adanya komitmen yang kuat di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan terhadap pengembangan kompetensi aparatur. Ini dapat dibuktikan dimana setiap tahun hampir semua pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dan jumlah aparatur dari tahun ke tahun yang mengikuti pendidikan dan pelatihan terus meningkat.

Adapun faktor-faktor yang menghambat kinerja aparatur Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya anggaran pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan yang dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Nunukan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal.
Anggaran yang dialokasikan setiap tahun belum dapat mencukupi banyaknya pelaksanaan tugas dan fungsi yang harus dilakukan. Contohnya adalah belum cukupnya anggaran untuk pembangunan infrastruktur dalam rangka penyediaan tenaga listrik di Kabupaten Nunukan. Hal ini menyebabkan rasio elektrifikasi di Kabupaten Nunukan masih rendah yaitu 56,40%.
2. Kurangnya jumlah aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.
Jumlah pegawai yang kurang berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Beberapa target kinerja tidak dapat dicapai akibat dari kurangnya aparatur

yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini menyebabkan belum optimalnya pencapaian kinerja dari tahun ke tahun pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.

3. Terbatasnya sarana prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Peningkatan kinerja sudah seharusnya didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Apalagi bila melihat sangat luasnya wilayah Kabupaten Nunukan dengan kondisi geografis yang cukup berat. Keadaan ini menuntut terpenuhinya sarana prasarana yang lebih baik sehingga aparatur dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

4. Kurangnya kesadaran masyarakat dalam memahami dan melaksanakan regulasi yang berlaku di sektor pertambangan dan energi.

Kurangnya kesadaran masyarakat dalam memahami dan melaksanakan regulasi yang berlaku di sektor pertambangan dan energi menjadi salah satu penghambat kinerja aparatur. Beberapa cara telah dilaksanakan untuk menyampaikan regulasi di sektor pertambangan dan energi seperti melalui sosialisasi baik berupa pertemuan atau sosialisasi melalui media elektronik. Namun tingkat kesadaran masyarakat yang masih rendah menyebabkan beberapa aturan tidak dilaksanakan. Seperti pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pada bidang Migas tidak dapat berjalan baik karena masyarakat masih lebih mengutamakan kepentingannya sendiri dengan melakukan usaha-usaha perdagangan bahan bakar minyak yang melanggar aturan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan belum optimal. Hal tersebut tercermin oleh beberapa instrument yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja aparatur ternyata belum semuanya menunjukkan kinerja yang baik. Meski demikian secara aplikatif mengenai kinerja aparatur di lembaga tersebut menunjukkan indikasi cukup baik.
2. Kinerja aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan berdasarkan indikator yang ditetapkan yang menunjukkan indikasi baik dapat diketahui dari kemampuan dan keahlian aparatur secara individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja aparatur ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan yang dihasilkan aparatur belum memenuhi target. Kedisiplinan aparatur dalam memanfaatkan jam kerja efektif ternyata belum maksimal, meski demikian secara umum tidak berpengaruh signifikan karena tingkat pelanggaran aparatur terhadap hal ini sangat kecil.
3. Kurang optimalnya kinerja aparatur Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan disebabkan oleh kurangnya jumlah pegawai dan

rendahnya semangat kerja aparatur. Hal ini menjadi titik perhatian dengan semakin meningkatnya jumlah dan beban pekerjaan.

4. Optimalisasi kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan dilakukan melalui penempatan aparatur yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Upaya berikutnya yang dilakukan adalah memberikan kesempatan dan motivasi kepada aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya.
5. Faktor-faktor yang mendukung kinerja aparatur adalah :
 - a. Peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan yang lebih luas pada Pemerintah Kabupaten untuk pengaturan dan pengelolaan pada sektor Pertambangan dan Energi.
 - b. Kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi.
 - c. Adanya komitmen yang kuat di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan terhadap pengembangan kompetensi aparatur.
6. Faktor-faktor yang menghambat kinerja aparatur adalah :
 - a. Terbatasnya anggaran pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan yang dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Nunukan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal.
 - b. Kurangnya jumlah aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.
 - c. Terbatasnya sarana prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.
 - d. Kurangnya kesadaran masyarakat dalam memahami dan melaksanakan regulasi yang berlaku di sektor pertambangan dan energi .

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan alokasi sumber dana untuk memperbaiki kinerja aparatur Dinas Pertambangan dan Energi melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nunukan.
2. Mengusulkan kepada Bupati Nunukan untuk dilakukan penambahan aparatur pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Nunukan.
3. Melaksanakan peningkatan kompetensi dengan memberikan kesempatan kepada aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
4. Menegakkan disiplin kerja guna mengefektifkan kinerja aparatur agar lebih terfokus pada hasil yang lebih baik melalui pengawasan dan tindakan-tindakan secara adil dan objektif tanpa pandang bulu.
5. Meningkatkan sarana prasarana untuk mendukung kinerja aparatur.
6. Melakukan sosialisasi sektor Pertambangan dan Energi secara terus menerus kepada masyarakat.

7. Memberikan penghargaan kepada aparatur yang berprestasi atas pencapaian target kerja.

Daftar Pustaka

- Anonimus, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- _____, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/Kep/M.PAN/7/2003 *Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*.
- _____, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/4/1999 *Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Bernardian, John H, Russe, Joyce E. A, 1993, *Human Resource Management an Experiential Approach*. Mc Graw-Hill, Inc. Siangapura.
- Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donely, 1999, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Interaksara, Jakarta.
- Milles, MB dan Hubermann, 1992, *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru* Diterjemahkan oleh TR. Rohidi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Osborne, David dan Ted Gaebler, 2005, *Mewirauahakan Birokrasi, Mentransformasi Semangat Wirausaha Ke Dalam Sektor Publik*. PPM, Jakarta.
- Rue, L.W dan LL. Byars, 1980, *Management Theory and Application*, Richard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Mandar Maju, Bandung.
- Thoha, Miftah, 1994, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, A. Dale , 2000, *Kinerja; Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wibowo, M. Phill, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, M.S. Joko, 2006, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia Publishing (Anggota IKAPI), Malang, Jawa Timur.
- Wursanto I, C, 1985, *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*, Pustaka Dian, Jakarta.