

ARTIKEL

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SEMARANG

Oleh :

Rabindra Rahadiyan P, Herbasuki N, M. Suryaningsih

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jl. Profesor Haji Sudarto, Sarjana.Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to describe the performance of staff at the Department of Transportation, Communication and Information Semarang and to determine what aspects cause the performance of staff at the Department of Transportation, Communication and Information Semarang not optimal. Loci used in this study is in the Department of Transportation, Communication and Information Semarang. This study used a qualitative research method is descriptive. The subjects in this study consisted of four (4) key informant

Based on the results of the study show that the performance of staff at the Department of Transportation, Communication and Information Semarang can be categorized Well although there are some dimensions are still unwell. Aspects that affect the performance of employees keoptimalan Department of Transportation, Communication and Information Semarang which aspects of competence and motivational aspects.

The conclusion of this study is the overall performance of employees of the Department of Transportation, Communication and Information Semarang has been good, and aspects of competence and motivation keoptimalan indeed affect the performance of the Department of Transportation, Communication and Information Semarang. Based on these conclusions, the researchers recommend to the Department of Transportation, Communication and Information Semarang to correct dimensions is still considered less well so that optimal performance can be achieved more.

Keywords: employee performance, competence, motivation.

Pendahuluan

Globalisasi serta ketatnya persaingan saat sekarang ini menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi setiap organisasi untuk mempertahankan kelangsungan organisasinya. Organisasi yang kalah dalam persaingan adalah organisasi yang lamban dalam merespon situasi eksternal dan keadaan internal organisasi, sehingga kinerjanya tidak optimal. Menurunnya kinerja ini kemungkinan besar bermula dari sumber daya manusia yang mana memiliki peran penting sebagai divisi penghasil produk. Dengan kata lain, meningkatnya kinerja organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Dalam peningkatan kinerja organisasi memberikan fokus khusus pada sumber daya manusia (pegawai) termasuk aspek-aspek yang berkenaan dengannya.

Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya adalah merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional, namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal mengingat sebagian besar angkatan kerja tingkat keterampilan dan pendidikannya masih rendah. Hal ini berakibat pula terhadap rendahnya pendapatan dan kesejahteraannya. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja di lingkungan kerjanya yang berakibat rendahnya hasil kerja. Mengingat karena masyarakat Indonesia mempunyai budaya yang majemuk dan adanya pengaruh budaya asing maka hal tersebut dapat menghambat terwujudnya sikap mental dan sikap sosial pegawai. Untuk itu maka perlu disusun tuntutan motivasi di lingkungan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Dinas Perhubungan Komunikasi

dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kota Semarang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting sebagai pelayanan publik khususnya di bidang Transportasi di kota Semarang. Masalah perhubungan di kota Semarang sebagai ibukota provinsi Jawa Tengah yang akan menjadi tolak ukur bagi daerah lain. Mampu dan tidaknya Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang dalam mengaplikasikan tugas-tugasnya sangat di tentukan sejauh mana organisasi tersebut di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang secara interaktif dalam melaksanakan program-program kerjanya. Apakah sumber daya yang ada saat ini sudah mengemban kriteria untuk mengemban otonomi daerah yang seluas-luasnya. Karena sumber daya manusia yang selama ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Semarang merupakan faktor kunci mampu dan tidaknya daerah mengelola manajemen organisasi sesuai apa yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa pegawai yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang belum sepenuhnya memiliki motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut selain dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada pada tabel absensi, juga dapat dilihat dari kondisi yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika kota Semarang, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, serta pegawai masih sering meninggalkan kantor pada jam kerja padahal bukan karena alasan pekerjaan. Ada juga pegawai yang bermain game disaat jam kerja, dan pegawai yang pulang disaat jam kerja belum selesai.

Berdasarkan kondisi yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi,

dan Informatika Daerah kota Semarang, motivasi kerja pegawainya dikatakan belum baik karena terdapat beberapa hal yang menyimpang dari tugas. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai pun mempengaruhi kinerja Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang.

Demikian halnya kompetensi yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang. Kompetensi yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang kurang optimal. Hal itu dapat dilihat dari realisasi pekerjaan yang tidak tercapai sesuai dengan target yang ditentukan. Selain itu pendidikan merupakan hal yang penting dalam mendukung kemampuan yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan pokok pemikiran diatas, maka sangat jelas terdapat beberapa faktor yang memiliki peranan sangat penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang. Dilihat dari kondisi yang terjadi di Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Semarang, dimana masih adanya beberapa hal yang berkaitan dengan motivasi kerja serta kompetensi kerja yang membuat kinerja di Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Semarang masih belum optimal.

Pembahasan

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil pembahasan dari penelitian kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang. Pembahasan ini memiliki tujuan untuk menjawab tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu untuk mendeskripsikan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan

Informatika Kota Semarang dan untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika tidak optimal

Penilaian Kinerja pegawai Dishubkominfo Kota Semarang

NO.	Indikator kinerja	Penilaian
1.	Disiplin Kerja	Baik
2	Ketepatan Waktu	Kurang Baik
3	Penyelesaian Pekerjaan	Baik
4	Inisiatif	Baik

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keempat dimensi yang telah dijelaskan masih ada satu dimensi yang dinilai masih kurang baik, yaitu pada dimensi ketepatan waktu. Ketepatan waktu, yaitu salah satu cara penilaian kinerja pegawai, sesuai tidaknya pekerjaan dengan waktu yang telah di tetapkan (Surya Dharna, 2001:87). Untuk ketepatan waktu dinilai kurang baik karena masih adanya pekerjaan yang melenceng dari waktu yang sudah di tentukan akibat faktor-faktor yang terjadi saat dilapangan. Namun aspek disiplin kerja, penyelesaian pekerjaan, inisiatif dapat dikatakan sudah baik dalam pelaksanaan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang.

Penilaian Aspek Kompetensi

No	Indikator kompetensi	Penilaian
	Integritas	Baik
·	Kepemimpinan	Baik
·	Pengorganisasian	Kurang baik
·	Kerjasama	Baik

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keempat dimensi yang telah dijelaskan masih ada satu dimensi yang dinilai masih kurang baik,

yaitu pada dimensi pengorganisasian. Keputusan Kepala BKN No.43/KEP/2001 bahwa kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan structural yang dipangkunya serta faktor usia, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dimensi pengorganisasian dinilai kurang baik karena masih ada beberapa pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Oleh sebab itu ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan berdampak pada pencapaian target yang kurang optimal.

Penilaian Aspek Motivasi

No.	Indikator motivasi	Penilaian
1	Upah yang layak	Baik
2	Penghargaan	Kurang baik
3	Keamanan	Baik
4	Kenyamanan	Kurang baik

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keempat dimensi yang telah dijelaskan masih ada dua dimensi yang dinilai masih kurang baik, yaitu pada dimensi penghargaan dan kenyamanan. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1964 tentang pemberian penghargaan kepada pegawai negeri yang melakukan kewajiban secara luar biasa. Untuk memperbesar semangat kerja pegawai negeri sebagai karyawan yang sangat penting dalam membangun Negara perlu mengatur pemberian penghargaan khusus yang merupakan perangsang bagi golongan karyawan, tetapi itu belum terwujud sepenuhnya di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Semarang. Pada dimensi penghargaan dinilai kurang baik karena penghargaan di pemerintah Kota Semarang masih kurang, dan secara internal pun sama, sementara pegawai membutuhkan pengakuan

akan kemampuan yang dimilikinya.

Kemudian pada dimensi kenyamanan dinilai kurang baik karena pegawai dalam bekerja tidak dapat berkonsentrasi dan tidak ada privasi karena tempat kerja yang ada memang kurang mendukung. PERMEN Pekerjaan Umum No.06/PRT/M/2007 tentang pedoman umum rencana tata bangunan dan lingkungan yaitu mengendalikan pemanfaatan ruang, penataan bangunan dan tata ruang kantor.

Penutup

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang sudah cukup baik walaupun masih terdapat beberapa dimensi yang dikategorikan masih kurang baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu ketepatan waktu. Untuk ketepatan waktu dinilai kurang baik Karena masih banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh para pegawai khususnya saat bekerja di lapangan. Oleh karena itu masalah ketepatan waktu yang dihadapi oleh pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang belum memenuhi target. Pada dimensi yang lain dapat dikategorikan cukup baik dan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang cukup baik.

Pada kategori kompetensi, penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang dikategorikan masih kurang baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu pengorganisasian

Pada kategori motivasi, hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang dikategorikan kurang baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu penghargaan dan kenyamanan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan berupaya untuk memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika Kota Semarang. Saran yang ada antara lain:

- a. Perlunya peningkatan kompetensi, khususnya dalam penempatan pegawai sesuai dengan spesialisasi dan kemampuannya agar target dapat tercapai dengan optimal.
- b. Memberikan penghargaan internal untuk pegawai yang memiliki prestasi yang baik supaya pegawai dapat lebih terpacu untuk mengoptimalkan pencapaian target.
- c. Merubah suasana tempat kerja sesuai dengan tingkat kenyamanan pegawai supaya pegawai dapat lebih berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan efektif

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya. 2001. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Keputusan Kepala BKN No.43/KEP/2001 tentang standar kompetensi jabatan struktural

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1964 tentang pemberian penghargaan kepada pegawai negeri

PERMEN Pekerjaan Umum No.06/PRT/M/2007 tentang pedoman umum rencana tata bangunan dan lingkungan