

Analisis Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (studi pada Kantor JOB Pertamina – Talisman Jambi Merang)

Oleh :

Bagus Ari Tio Ramadhan, Zainal Hidayat, Aloysius Rengga*)

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

Jalan Profesor Haji Soedarto, 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

Increasing the quality of human resources is a reasonable process of change experienced by the middle of the nation growing. The attitude of the community began to grow a critical moment among others by presenting the demands of the employee's performance will be mainly on public organizations both STATE-OWNED ENTERPRISES or Government agencies. Both STATE-OWNED COMPANIES and Government agencies are already supposed to have employees with good performance. Pertamina is one of Indonesia's largest STATE-OWNED companies have, in fact, has a capacity of employees with a quality performance, but that there is still a lot of current related problems thus optimizing the performance of employees. But as the economic powerhouse of the nation of Pertamina which are State-owned enterprises in the fields of energy, oil and gas would largely determine the life of the people.

Based on the above, the study will analyse the performance of the employees who performed on subsidiary Pertamina in Office JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang and aware of the factors that hampered the optimization of the performance of the employees. This research uses the theory of employee performance measurement instrument on corporate indicator of where his judgement is the work achievement, skills, behavior and leadership. Data collection techniques used through observation, interview, documentation and library studies with informant in JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang Office.

The results showed the performance of employees in an Office JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang yet arguably optimal. There are still some factors restricting in optimizing the conditions of performance of employees. These factors is factor of personnal, factor of team and factor of system.

In overcoming barriers these there were some suggestions that can be done such as give a clear dissemination of any related work deadline and officials in the Division of tasks outside the Office, should have also held training in order to improve the quality of human resources, absent a more modern system is also not less important to enhance discipline employees, increased assertiveness in leadership style applied

Keywords : Analysis of Employees Performance, Pertamina, JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang Office

ABSTRAK

Meningkatnya kualitas sumber daya manusia adalah suatu proses perubahan yang wajar dialami oleh bangsa yang tengah berkembang. Sikap kritis masyarakat yang mulai tumbuh saat ini antara lain dengan lahirnya tuntutan akan kinerja pegawai terutama pada organisasi publik baik BUMN ataupun instansi pemerintah. Baik BUMN ataupun instansi pemerintah sudah seharusnya memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Pertamina yang merupakan salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia sudah sejatinya memiliki kapasitas pegawai dengan kinerja yang berkualitas, akan tetapi yang ada saat ini justru masih banyak permasalahan terkait optimalisasi kinerja pegawai. Padahal sebagai lokomotif perekonomian bangsa Pertamina yang merupakan perusahaan milik negara dalam bidang energi minyak dan gas bumi tentunya sangat menentukan kehidupan masyarakat.

Berdasarkan hal di atas, penelitian ini akan menganalisis kinerja pegawai yang dilakukan pada anak perusahaan Pertamina yaitu pada Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam optimalisasi kinerja pegawainya. Penelitian ini menggunakan teori instrumen pengukuran kinerja pegawai pada perusahaan yang mana indikator penilaiannya adalah prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan dengan informan pegawai Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai pada Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang belum bisa dikatakan optimal. Masih ada beberapa faktor penghambat dalam mengoptimalkan kondisi dari kinerja pegawai. Faktor tersebut antara lain adalah faktor personal, faktor tim dan faktor sistem.

Dalam mengatasi hambatan tersebut ada beberapa saran yang dapat dilakukan seperti memberikan sosialisasi yang jelas terhadap setiap pegawai terkait deadline kerja dan dalam pembagian tugas di luar kantor, pelatihan juga patutnya diselenggarakan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sistem absen yang lebih modern juga tidak kalah penting guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci : Analisis Kinerja Pegawai, Pertamina, Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan sebutan tenaga kerja merupakan elemen dalam menjalankan roda aktivitas dalam perusahaan. Perlu diketahui sebelumnya pengertian dari tenaga kerja itu sendiri, tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan

menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Kehidupan bermasyarakat dan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah

semakin meningkat. Ini merupakan salah satu dampak positif dari pembangunan yang ada sekarang ini, masyarakat semakin kritis dengan produk-produk yang dihasilkan oleh pemerintah seperti peraturan-peraturan dan kebijakan, kebijakan yang kurang relevan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di masyarakat akan mendapat tantangan dari masyarakat, masyarakat yang awalnya bersikap positif berubah menjadi bersikap aktif dan kritis yang mencerminkan sikap demokrasi. Proses perubahan tersebut merupakan suatu proses wajar yang dialami oleh bangsa yang tengah bangkit dari keterpurukan, karena masyarakat menginginkan kesejahteraan yang telah lama diidamkan, masyarakat kini mulai kritis dengan situasi-situasi politik yang terjadi, namun sikap kritis tersebut harus diarahkan agar tidak menjadi masyarakat yang anarkis. Salah satu sikap kritis masyarakat yang mulai tumbuh saat ini antara lain tuntutan akan kinerja pegawai terutama pegawai di bidang organisasi publik baik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) ataupun instansi pemerintah. Hal ini berdampak bahwa kinerja pegawai suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dan menjadi prioritas, karena sangat berkaitan dengan pencapaian tugas dan fungsi organisasi.

Pertamina yang merupakan salah satu BUMN terkemuka di Indonesia sudah semestinya memiliki kinerja organisasi yang baik, namun pada saat ini sering sekali kita dengar banyaknya keluhan yang datang mengenai perusahaan besar tersebut.

Mengingat betapa pentingnya permasalahan mengenai kinerja pegawai ini, perusahaan BUMN di Indonesia di bawah arahan Kementerian BUMN juga telah melakukan upaya dalam penanganan permasalahan tersebut dengan pengimplementasian program pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Pengembangan SDM difokuskan kepada penciptaan pekerja yang profisien, profesional, berkomitmen,

berdedikasi dan berorientasi bisnis. Untuk mencapai hal tersebut di atas, Perusahaan telah menetapkan strategi korporat untuk pengembangan SDM salah satunya dengan mengimplementasikan pengembangan pekerja yang terorganisasi dan konsisten sehingga para pekerja memiliki kompetensi dan ketrampilan sehingga memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan strategi tersebut diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan terkait kinerja pegawai tersebut.

Joint Operating Body (JOB) PERTAMINA - TALISMAN Jambi Merang yang merupakan portofolio dari usaha hulu migas dari PT. PERTAMINA HULU ENERGI (PHE). PHE sendiri merupakan salah satu anak perusahaan PT. PERTAMINA (PERSERO) yang bergerak di bidang pengelolaan portofolio usaha sektor hulu minyak dan gas bumi serta energi lainnya. Perusahaan ini merupakan anak dari induk perusahaan BUMN terbesar yaitu Pertamina. Induk perusahaan akan mengalami kesulitan jika tidak adak perusahaan yang membantu dalam pelaksanaan kegiatan organisasinya. Untuk memajukan suatu induk perusahaan dalam hal ini adalah Pertamina, sudah semestinya JOB Pertamina Jambi Merang harus menjadi kaki-kaki yang kuat dalam menopang tuntutan-tuntutan yang harus diselesaikan oleh perusahaan induknya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai serta meneliti faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam mengoptimalkan kinerja pegawai kantor JOB Pertamina – Talisman Jambi Merang.

Teori yang digunakan menurut Keban (2008 : 210) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut pelaku yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok), oleh institusi (kinerja organisasi), dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program / kebijakan).

Analisis Kinerja merupakan kegiatan dalam mengetahui keadaan kinerja dalam

hal ini adalah kinerja dari pegawai yang peneliti nilai apakah kinerja yang ada sudah sesuai dengan keadaan yang seharusnya, setelah itu menarik beberapa solusi dalam pemecahan masalah berdasarkan teori yang mendasari hal kinerja pegawai. . Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk mengetahui kondisi dari kinerja pegawai peneliti mengacu pada pendapat Sedarmayanti yang mana ada beberapa hal yang digunakan dalam instrumen pengukuran kinerja, adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. Keahlian
3. Perilaku

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif,.

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian ini adalah di Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang (Departemen Business Support, staff Human Resource).

Pada penelitian ini, informan diambil secara *purposive*. Artinya informan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan topik penelitian, yaitu Analisis Kinerja Pegawai Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (studi pada Kantor JOB Pertamina – Talisman Jambi Merang). Para informan dipilih karena mereka dianggap kompeten dalam masalah penelitian karena mereka terlibat langsung dalam penanganan permasalahan pegawai.

Dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai pada kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang ini terdapat dua jenis data yang digunakan yaitu:

1. Data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari narasumber. Data-data yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan yang

diajukan dalam wawancara dan observasi/pengamatan langsung.

2. Data sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa-peristiwa yang sudah ada sebelumnya berupa catatan, dokumen, laporan dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Wawancara dilakukan berdasarkan pada interview guide yang telah dibuat sebelumnya yang berisi pertanyaan-pertanyaan, dimana melalui interview guide peneliti bisa mendapatkan informasi yang mendalam. studi pustaka diambil dari buku-buku, laporan penelitian, undang-undang, peraturan daerah, surat kabar, jurnal, serta literatur lainnya baik dari media cetak maupun elektronik. Dokumentasi dilakukan dengan cara pengambilan gambar secara langsung pada saat melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. jenis penelitian ini bertujuan untuk untuk memaparkan mengenai bagaimana kinerja pegawai dan faktor yang menghambat dalam optimalisasi kinerja pegawai di kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut bisa berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

B. PEMBAHASAN

Pembahasan dibagi menjadi dua bagian berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan kinerja pegawai pada lokus penelitian serta faktor penghambat dalam optimalisasi kinerja pegawainya, sebagai berikut:

I. Kinerja Pegawai Pada Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang.

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimaksud peneliti dalam menilai pegawai di Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang adalah sejauh mana kualitas yang dimiliki pegawai dalam penyelesaian tugasnya. pada kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang peneliti menilai kondisi dari prestasi kerja yang ada saat ini belum optimal atau dengan kata lain belum bisa dikatakan baik. Belum optimalnya prestasi kerja dapat terlihat dari masih adanya pekerjaan yang belum bisa diselesaikan secara tepat waktu atau sesuai dengan deadline yang ditentukan. Padahal sejatinya suatu prestasi itu dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diemban oleh pegawai. Masalah lain yang ditemukan dalam penilaian prestasi kerja di Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang ini dilihat dari profesionalisme dalam penyelesaian tugasnya. Seorang pegawai yang bisa dikatakan memiliki profesionalisme tidak mengupayakan suatu alasan apapun dalam penyelesaian tugasnya. Namun yang ada di sini masih saja adanya alasan terkait penyelesaian pekerjaan seperti sulitnya mengumpulkan data saat pembuatan laporan. Menurut Prof. Edgar Shine professional adalah Bekerja sepenuhnya (full time) berbeda dengan amatir yang sambilan, Mempunyai motivasi yang kuat. Mempunyai pengetahuan (science) dan keterampilan (skill), Membuat keputusan atas nama klien (pemberi tugas), Berorientasi pada pelayanan (service orientation). Ini

berarti seorang bisa dikatakan professional jika melakukan pekerjaan dengan sepenuhnya karena adanya suatu pengetahuan dan keterampilan. Sebagai seorang yang memiliki pengalaman bekerja sudah seharusnya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya suatu alasan dalam penyelesaiannya.

2. Keahlian

Peneliti membagi keahlian dalam dua indikator yaitu pemahaman kerja, komunikasi dan kerjasama, serta yang terakhir adalah inisiatif. Pemahaman kerja di kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang sudah tergolong baik, itu terlihat dari beberapa informan yang dapat menjelaskan dengan baik tugas-tugasnya pada posisi yang ia tempati, selain itu dari segi komunikasi dan kerjasama, komunikasi di Kantor JOB Pertamina – Talisman Jambi Merang dapat dikatakan tidak cukup baik. Itu tercermin dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap informan, informan menyebutkan bahwa sebenarnya komunikasi yang terjalin sudah bisa dikatakan baik namun informan juga tidak menyangkal bahwa masih ada batasan-batasan antar rekan pegawai atau dengan kata lain masih terdapat kelompok-kelompok dalam Kantor JOB Pertamina – Talisman Jambi Merang. Sedangkan kerjasama yang ada pada Kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang secara keseluruhan sudah cukup baik. Antar pegawai sudah dapat melakukan tim work yang dapat menciptakan kinerja yang optimal. Yang terakhir dari segi inisiatif, inisiatif yang terjadi sudah baik. Pegawai sudah dapat memilah antara pekerjaan yang harus diselesaikan lebih dahulu atau menyelesaikan pekerjaan

berdasarkan prioritas yang lebih tinggi. Dari sisi lainnya inisiatif juga ditunjukkan dari tindakan yang dilakukan pegawai seperti contohnya menggantikan tugas rekan kerja lainnya jika rekan kerjanya sedang mendapatkan tugas di luar kantor ataupun berhalangan hadir.

3. Perilaku

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam menentukan sejauh mana perilaku pegawai dalam bekerja. Dari segi disiplin pegawai, peneliti melihat bahwa disiplin pada Kantor JOB Pertamina Talisman Jambi Merang belum bisa dikatakan baik. Masih banyaknya keterlambatan pada kehadiran juga menjadi penilaian yang peneliti ambil dalam menilai kedisiplinan. Kondisi disiplin pegawai juga dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang mengobrol di saat jam kerja, walaupun menurut informan mengobrol itu dilakukan guna mengobati kejenuhan kerja namun hal itu tetaplah melanggar dari norma kedisiplinan.

Selanjutnya dari segi tanggung jawab, tanggung jawab pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran dan tidak tanggung jawab dalam mentaati peraturan, itu dibuktikan dengan penjelasan informan masih banyaknya pegawai yang meremehkan peraturan perusahaan, padahal mereka telah dibagikan buku mengenai peraturan namun kondisi yang terjadi justru para pegawai tidak mau membacanya dan seakan-akan tidak bertanggung jawab dalam mentaati peraturan tersebut. Tanggung jawab merupakan penjabaran dari indikator perilaku yang mana menjadi instrument dalam mengukur tingkat kinerja

pegawai di Kantor JOB Pertamina – Talisman Jambi Merang. Tanggung jawab yang tercermin dari pengamatan dan wawancara terhadap informan yang peneliti lakukan belum bisa dikatakan baik karena masih banyaknya pegawai yang belum bisa mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan bahkan ada yang sampai mendapatkan peringatan SP 3

II. Faktor-faktor Penghambat Dalam Optimalisasi Kinerja Pegawai

1. Faktor Personal/Individu

Faktor personal mengacu pada perbedaan sikap yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kondisi ini juga dapat dilihat dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Salah satu faktor penghambat optimalisasi kinerja pegawai di kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang dapat dilihat dari personal pegawai yang ada. Masalah yang terkait sikap individu adalah kurangnya kesadaran pegawai akan disiplin peraturan. Dari hasil penyajian data wawancara yang dilakukan peneliti dapat tercermin bahwa masih banyak terjadi pelanggaran dalam peraturan perusahaan, walaupun sejatinya pihak perusahaan sudah mengupayakan seperti membagikan buku tentang peraturan namun masih banyak pegawai yang enggan dalam mengetahui dan memahami peraturan tersebut. Masalah yang terjadi juga terkait faktor yang mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai adalah dengan masih

banyaknya pegawai yang harus ditagih dalam penyelesaian pekerjaan kantor, selain itu sering juga terjadi penundaan dalam penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat.

2. Faktor Tim

Kondisi tim kerja yang ada dalam lokasi penelitian ini berlangsung yang pertama peneliti melihatnya dari hubungan yang terjadi dalam tim kerja. Hubungan yang tercermin adalah masih adanya kelompok-kelompok yang terjadi di kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang sehingga dapat menciptakan tim kerja yang kurang baik. Kelompok-kelompok yang terjadi dalam tim kerja ini disinyalir karena banyaknya pegawai yang tidak mengalami kecocokan satu sama lain, selain itu yang kedua karena masih ada pegawai yang belum dapat menjaga komunikasi antar pegawai jika merasa adanya perbedaan atau ketidakcocokan sehingga keadaan ini dapat menghambat kinerja yang ada.

Tim kerja yang efektif memiliki beberapa karakteristik, diantaranya bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan perusahaan, memiliki ketergantungan dan kepercayaan satu sama lain dan mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama (Mullins 2002 dalam Senior dan Swailes,2004). Oleh karena itu dengan adanya permasalahan di atas dapat dikatakan bahwa faktor tim yang ada dapat menghambat optimalnya kinerja

pegawai pada kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang.

3. Faktor Sistem

Peneliti menilai bahwa koordinasi dalam pemberian dan penyelesaian kerja merupakan salah satu dari faktor sistem yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam lokasi penelitian ini dilakukan. Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan masih banyak data yang tidak dilaporkan karena kurangnya sosialisasi antar pegawai terkait deadline kerja yang ditentukan. Dengan adanya permasalahan tersebut akan berdampak pada sulitnya pembuatan laporan kerja. Permasalahan yang terjadi berikutnya adalah kurang adanya sistem dalam pengaturan pegawai terutama pada pembagian kerja di luar kantor. Menurut data yang ditemukan banyak permasalahan penundaan pekerjaan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan di luar kantor. Padahal sudah seharusnya sistem pembagian kerja sudah harus dilakukan agar pekerjaan di luar kantor tidak lagi menjadi penghambat dalam penyelesaian pekerjaan kantor. Selain itu ditemukan pula sistem absensi yang masih menggunakan cara tradisional yaitu pencatatan absen yang dilakukan oleh petugas. Sedangkan seiring berjalannya perkembangan teknologi sudah seharusnya setiap organisasi yang besar menggunakan sistem absen yang lebih baik. Sistem absen yang masih belum bisa dikatakan baik ini

dinilai peneliti sebagai faktor penghambat dalam optimalnya sebuah kinerja.

Selanjutnya faktor sistem yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di tempat penelitian adalah kurang tegasnya sistem pemberian konsekuensi pada pelanggaran peraturan. Menurut data yang di dapat peraturan perusahaan sudah ada dan konsekuensinya pun telah ditetapkan namun belum ada sistem pemberian konsekuensi yang jelas sehingga konsekuensi dalam pelanggaran sangat jarang diberikan. Dengan demikian masih sedikit pegawai yang langsung mendapat ganjaran terhadap pelanggaran yang dilakukan.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kondisi kinerja pegawai pada kantor JOB Pertamina Talisman sejatinya belum bisa dikatakan dalam keadaan yang baik. Masih ada beberapa permasalahan yang dilihat dari indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam menilai kinerja terutama para pegawai. Kualitas kerja yang ada belum optimal, terlihat dari masih adanya pekerjaan yang belum selesai tepat waktu. Selanjutnya dari segi keahlian kerja para pegawai secara garis besar sudah dikatakan baik dari segi pemahaman kerja, kerjasama dan inisiatif. Namun masih ada permasalahan terkait komunikasi antar pegawai. Yang terakhir dari perilaku pegawai, Perilaku pegawai yang tercermin dari tanggung jawab dan disiplin dirasa belum optimal karena masih sbanyak pegawai yang belum taat peraturan dan melakukan tindakan indisipliner

Faktor penghambat dalam optimalisasi kinerja pegawai pada kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang dapat dilihat dari 3 faktor. Faktor yang pertama adalah dari faktor personal pegawai, faktor personal tersebut tercermin dari masih lemahnya kesadaran pegawai dalam menataati peraturan yang ada. Selanjutnya faktor tim juga ikut mempengaruhi dalam optimalisasi kinerja pegawai, hubungan yang terjadi dalam tim kerja adalah masih adanya kelompok-kelompok yang terjadi di kantor JOB Pertamina-Talisman Jambi Merang sehingga dapat menciptakan tim kerja yang kurang baik. Faktor yang ketiga adalah dari faktor sistem, masih banyak data yang tidak dilaporkan karena kurangnya sosialisasi antar pegawai terkait deadline kerja yang ditentukan, ditemukan pula sistem absensi yang masih menggunakan cara tradisional yaitu pencatatan absen yang dilakukan oleh petugas yang dapat menghambat kedisiplinan dalam kehadiran.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Diperlukan pemberian sosialisasi yang jelas terhadap setiap pegawai dalam hal penentuan deadline kerja, misalnya dengan mencantumkan batas penyelesaian kerja pada pekerjaan yang akan diberikan pada setiap pegawai. Selain itu untuk menhandel pekerjaan di luar kantor sebaiknya ada pembagian tugas yang jelas, misalnya dengan menunjuk pegawai yang masih memiliki kelonggaran dalam pekerjaan

- dengan demikian pegawai yang masih ada banyak pekerjaannya tidak menunda pekerjaan yang sedang dikerjakan.
2. Dari segi inisiatif tentunya harus ada pelatihan yang berkualitas terutama untuk meningkatkan inisiatif kerja pegawai, pelatihan yang ada tentunya hanya menekankan pada pelatihan skill tanpa adanya penanaman inisiatif kerja
 3. Kantor JOB Pertamina Talisman Jambi Merang dapat mengadakan acara rutin guna memperbaiki komunikasi antar pegawai, contohnya dengan mengadakan acara refreshing atau liburan saat weekend atau di sela-sela kesibukan kerja.
 4. Dalam hal kedisiplinan direkomendasikan adanya sistem absen yang lebih baik, seperti finger print atau id card sensor serta pembatasan keterlambatan yang tidak terlalu lama, dengan demikian pegawai lebih dapat terkontrol.
 5. Ada baiknya pula batas jumlah keterlambatan per bulannya

harus dibatasi dan ada konsekuensi jika ada pegawai yang terlambat dari jumlah yang ditetapkan perbulannya. Selain itu juga lebih memperhatikan konsekuensi terhadap pelaku pelanggaran.

D. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Manda Pustaka

Peraturan Perundangan:

UU No. 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja

Lainnya:

Nesya Ayu Wardhani. 2012. Skripsi : *“Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten”*. Univ.Sultan Ageng Tirtayasa
Laporan Keberlanjutan. 2012. *Balancing The Benefit*. PERTAMINA.

