

Performance Quality of the State Civil Apparatus of the Sidoarjo Regency Transportation Service: Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo

Pujo Pujo
Lailul Mursyidah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

The State Civil Apparatus (ASN) is a government employee who has a very important role in the implementation of local and regional development. The State Civil Apparatus (ASN) in charge of the Sidoarjo Regency Transportation Service carries out services and maintains an excellent work ethic, as well as the totality of performance so as to provide benefits to the community. The purpose of this research is to describe and analyze the quality of the performance of the State Civil Apparatus at the Transportation Service of Sidoarjo Regency. This study focuses on a performance theory proposed by Mitchell with performance indicators, namely the quality of work. This study uses a descriptive qualitative method with data obtained and collected using observation, documentation, interviews and using books, journals and policy documents as sources. The results of this study are the quality of the performance of the State Civil Apparatus at the Transportation Service of Sidoarjo Regency which has shown good work results in accordance with the rules and tasks given. The existence of providing welfare for the apparatus in the form of rewards for employees whose performance has a positive impact on work motivation. The level of awareness of responsibility in carrying out the duties of each State Civil Apparatus is already high, either with direct or indirect supervision by the leadership.

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil yang menjalankan tugasnya sesuai dengan Undang-Undang dengan ikatan perjanjian kerja, dilantik dan diberhentikan oleh pejabat Pembina kepegawaian [1]. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan tenaga penggerak dalam birokrasi pemerintah, sehingga kualitas pegawai dan kinerja yang dilakukannya sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan program-program kerja pemerintah [2]. Khususnya pada pelayanan publik pada dan mutu kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Akan tetapi, jika kita melihat perjalanan dari sejarah, ASN selalu mendapat penilaian negatif (stereotip) dari masyarakat karena ada bermacam-macam kejelekan yang dilakukan beberapa oknum yang tidak bertanggung jawab. Monitoring dan evaluasi aparatur sipil negara harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya berdasarkan pada sistem karir kepegawaian yang harus dilakukan dengan baik yang disesuaikan prestasi kerja [3]. Aparatur sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo berjumlah 10 pegawai yang menempati di beberapa tugas dan bidang [4]. Kinerja diartikan sebagai capaian seseorang dalam suatu instansi atau organisasi atas hasil kerja yang sesuai dengan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan instansi atau organisasi [5]. Dengan melihat hasil capaian dari indikator kualitas kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut :

No	TUJUAN	Indikator Kinerja Tujuan	Target Tahun 2021	Realisasi di Tahun 2019	Capaian (%)
1	Meningkatkan	Prosentase	415.890.218.496,00	23.285.094.592,87	5,59

	kuantitas kualitas pelayanan dan keselamatan transportasi	peningkatan sarana dan prasarana Perhubungan			
--	---	--	--	--	--

Table 1. Pengukuran Kinerja Jangka Menengah Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo LAKIP DISHUB Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai pengukuran kinerja jangka menengah ditunjukkan bahwa dengan tujuan meningkatkan kuantitas, kualitas kinerja dalam melaksanakan pelayanan dan keselamatan transportasi melalui indikator kinerja tujuan yakni prosentase peningkatan sarana dan prasarana Perhubungan dengan target tahun 2021 sebesar 415.890.218.496,00 telah terealisasi di tahun 2019 sebesar 23.285.094.592,87 atau dalam capaian dalam persen sebesar 5,59 persen [6]. Meninjau dari hasil pengukuran kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo tersebut, angka pertumbuhan kisaran 5% menunjukkan bahwa masih kurang optimalnya kualitas pegawai yang dikarenakan minimnya fasilitas yang digunakan dalam pelayanan dan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan para aparatur sipil Negara seperti keterlambatan masuk kerja dan tindakan indisipliner lainnya terhadap kinerja. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari pegawai maka harus ada perhatian dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat 3 variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu 1) individu : kemampuan, keterampilan dan latar belakang; 2) Organisasi : sumber daya, kepemimpinan, dan imbalan; 3) Psikologis : persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi [7].

Menurut Mitchell pendapat bahwa terdapat beberapa aspek yang dijadikan pengukuran kinerja seseorang satu diantaranya yakni kualitas kerja (*quality of work*) [8]. Sesuai dengan perundang-undangan RI No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil merupakan suatu hasil dari karya yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil pada unit organisasi sesuai sistem kinerja pegawai dan perilaku kerja [9]. Dan kinerja aparatur sipil negara ini dinilai oleh tim penilai kinerja. Tim yang melaksanakan penilai kinerja yakni tim bentukan dari pejabat yang mempunyai wewenang dalam memberikan usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian sebagai bahan pertimbangan kepada pejabat Pembina kepegawaian. Beberapa hal penilaian seseorang aparatur sipil negara yang berintegritas, komitmen dan kredibilitas terhadap pekerjaan yang diembannya. Meninjau hal tersebut menarik penulis untuk melakukan penelitian tentang kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo. Dengan tujuan pada penelitian ini yakni mendeskripsikan dan menganalisa kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan.

Metode Penelitian

Penelitian terkait kualitas kinerja aparatur sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo, dengan fokus utama yang harus ditemukan sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif menghasilkan gambaran yang secara jelas dan menyeluruh sesuai dengan situasi lapangan [10]. Fokus pada penelitian ini ada pada kinerja yang dikemukakan oleh Mitchell (Kusuma, 2013) dengan indikator kinerja yaitu : Kualitas Kerja (*quality of work*). Adapun teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung di Dinas Perhubungan Sidoarjo, wawancara dengan beberapa informan dan dokumentasi berupa foto, gambar serta data-data.

Hasil dan Pembahasan

Pelayanan publik di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam mengurus dokumen. Oleh karena itu pelayanan yang efektif, efisien dan transparan merupakan harapan dari pengguna pelayanan. Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo merupakan aparatur negara yang penting peranannya dalam pelaksanaan kebijakan dan pelayanan terhadap publik. Pada proses sehari kualitas hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kita sudah semakin membaik dengan adanya beberapa tambahan

kesejahteraan seperti reward, dimana itu akan berdampak positif bagi kinerja ASN yang ditargetkan oleh organisasi. Selain itu tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas masing-masing ASN sudah tinggi baik adanya pengawasan secara langsung atau tidak langsung oleh pimpinan. Evaluasi hasil kinerja pertahun seperti serapan anggaran dan sebagainya. Dalam beberapa waktu belakangan ini proses pelaksanaan kegiatan yang terkait dengan anggaran yang diberikan di dinas tidak ada masalah. Adanya soliditas antar pegawai, dengan adanya kerjasama yang bagus antar Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo maupun, itu sangat terasa sehingga semua masalah yang dihadapi oleh Dinas bisa teratasi seperti ketika ada hal-hal yang menyangkut permasalahan dengan pelaksanaan tugas itu sampai saat ini bisa terselesaikan.

Hal ini menunjukkan bahwa manfaat dari hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat membantu bagi organisasi khususnya dalam hal-hal seperti pelaksanaan tugas dan penyelesaian masalah yang dihadapi dengan adanya kerjasama yang baik antar Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari beberapa pemaparan di atas bisa dikatakan bahwa kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo sudah baik yang bisa dilihat dari hasil kerja yang diperoleh ASN, adanya kesesuaian antara hasil kerja ASN dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat diketahui dari LKPJ (Laporan keterangan Pertanggung Jawaban) Bupati Sidoarjo Tahun 2019 yang menjelaskan bahwa capaian realisasi kinerja tujuan tahun 2019 melebihi target yang telah ditetapkan dan mengalami peningkatan dibandingkan capaian kinerja tahun 2018. Terlihat pada tabel target pencapaian kinerja tujuan tahun 2019 sebagai berikut :

Tahun 2018		Tahun 2019	
Tujuan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
Meningkatkan	Surveykepuasan		
Kualitas	masyarakat layanan		
pelayanan publikbidang	publikbidang perhubungan	82%	79,21%
perhubungan			
Terwujudnya	Prosentase		
KeselamatanLalulintas	keselamatanangkutan darat di	70%	96,60%
angkutan darat	Sidoarjo		

Table 2. Target Capaian Kinerja Tahunan Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2019 Dokumen Lakip, 2019

Kualitas kerja yang diterapkan oleh Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa hasil kerja yang berjalan dengan baik sesuai dengan aturan dan tugas yang diberikan. Adanya pemberian kesejahteraan bagi para aparatur berupa *reward* terhadap pegawai yang kinerjanya sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja. Tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas masing-masing Aparatur Sipil Negara sudah tinggi baik dengan adanya pengawasan secara langsung atau tidak langsung oleh pimpinan.

Kesimpulan

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo terkait aspek kualitas kerja aparatur sipil Negara yang menunjukkan bahwa hasil kerja yang berjalan dengan baik sesuai dengan aturan dan tugas yang diberikan. Adanya pemberian kesejahteraan bagi para aparatur berupa reward terhadap pegawai yang kinerjanya sehingga berdampak positif terhadap motivasi

kerja. Tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas masing-masing Aparatur Sipil Negara sudah tinggi baik dengan adanya pengawasan secara langsung atau tidak langsung oleh pimpinan.

References

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pub. L. No. 50 (2014).
2. Wara, Merdekawati. "Kepala Perpusnas : ASN adalah Roda Penggerak Birokrasi". www.perpusnas.go.id.
3. Dwiyanto, Agus. (2014). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
4. Peraturan Bupati Sidoarjo Tahun 2016 Nomor 79 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo. 2016.
5. Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE.
6. Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2019.
7. Gibson JI, Ivancevich JM, Donnelly JH. 1996. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1. Jakarta : Binapura Aksara.
8. Arta, Adi Kusuma, (2013), Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria Semarang.
9. Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil.
10. Husaini, Usman. 2009. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi Aksara.