
Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Saluran Air Limbah Kota Yogyakarta

Samingan

Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta

E-mail: yuliendri6@gmail.com

Article History:

Received: 20 Januari 2024

Revised: 02 Februari 2024

Accepted: 05 Februari 2024

Keywords:

Employee
Performance, Productivity,
Yogyakarta City

Abstract: *This research aims to determine employee performance and productivity in the Employee Performance Analysis in Increasing Productivity in the Yogyakarta City Waste Water Channel Management Technical Implementation Unit; To find out efforts to increase employee productivity in the Employee Performance Analysis in Increasing Productivity in the Yogyakarta City Waste Water Channel Management Technical Implementation Unit; and To determine the inhibiting and supporting factors for employee performance in the Employee Performance Analysis in Increasing Productivity in the Yogyakarta City Waste Water Channel Management Technical Implementation Unit. The data collection method was carried out by means of field research consisting of observation, in-depth interviews and documentation. The type of research used is descriptive qualitative analysis. From the research results it is known that employee competence in improving performance in Employee Performance Analysis in Increasing Productivity in the Yogyakarta City Waste Water Channel Management Technical Implementation Unit has increased based on the concepts of good performance, namely productivity, responsibility and discipline in accordance with applicable regulations. Based on the research results, it was concluded that employee productivity. Employee Performance Analysis in Increasing Productivity in the Yogyakarta City Waste Water Channel Management Technical Implementation Unit increased based on good performance concepts.*

PENDAHULUAN

Pada Organisasi pemerintahan, pegawai adalah aset dalam pencapaian tujuan organisasi, ini dikarenakan pegawai memiliki tanggung jawab untuk mempercepat kegiatan yang ada dalam organisasi misalnya, menetapkan rencana dan melaksanakan strategi. Menurut UU Nomor 5

Tahun 2014 mengenai Pegawai Negeri Sipil, pada situasi ini Pegawai Negeri Sipil yaitu penduduk negara Indonesia telah memenuhi kriteria tertentu lalu diresmikan menjadi pegawai ASN oleh pimpinan kepegawaian untuk berada diposisi pemerintahan. Oleh karena itu, setiap pegawai diwajibkan untuk memiliki kinerja yang tinggi demi mendukung keberhasilan organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.. Hal ini sejalan dengan (Sulistiyani, 2017) bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai kemudian menentukan keberhasilan suatu organisasi, selain itu keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia para individu yang bekerja di dalamnya. Hal ini sejalan dengan (Simatupang, 2017) bahwa faktor penghambat dan pendorong suatu kedisiplinan berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan masyarakat.

Menurut (Handoko, 2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerjanya. Kinerja Pegawai Negeri Sipil masih perlu ditingkatkan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja serta taat pada aturan yang berlaku. Kinerja pegawai rendah akan berakibat pada rendahnya kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai berperan penting pada suatu organisasi pemerintahan terutama untuk memberikan pelayanan maksimal pada masyarakat (Mahale, 2017).

Pengertian pelayanan publik adalah usaha dari pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai bentuk usaha memenuhi kebutuhan berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan (Kurhayadi, 2020). Tujuan pelayanan publik ini ialah membantu masyarakat dari bermacam-macam sektor kehidupan baik kebutuhan secara fisik ataupun kebutuhan non fisik agar bisa memenuhi kebutuhannya (Revida, 2021). Berdasarkan data hasil evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti diperoleh gambaran beberapa pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Air Limbah DPUPKP Kota Yogyakarta. Dan yang menjadi permasalahan dalam kinerja pegawai di unit pelaksana teknis Pengelolaan air limbah di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kota Yogyakarta yaitu ada beberapa pegawai yang tidak terampil atau tidak berkompeten dibidangnya, masih adanya pegawai tidak paham menggunakan ilmu teknologi, kurangnya Pendidikan dan Latihan pegawai untuk mengembangkan ilmu dan wawasannya.

Serta masih banyaknya pegawai yang memiliki mental pemalas, dan lebih memilih santai dalam jam kerja, dan melimpahkan sebagian pekerjaan kepada pegawai lain. Kerja yang bermalas-malasan ataupun korupsi jam kerja dari jam semestinya (selain korupsi harta), bukanlah menunjang pelayanan publik, tapi menghambat kemajuan yang mestinya dicapai atau diselesaikan sesuai dengan tupoksinya karena dengan mental pemalas bisa menghambat tujuan dari organisasi tersebut. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta job contents yang seharusnya sesuai dengan uraian kerja masing – masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran kerja baik secara individu maupun secara menyeluruh. Banyak kejadian disekitar kita betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari produktivitas kerja.

Dengan adanya pegawai yang mempunyai sifat seperti diatas akan menghambat pelayanan publik contohnya apabila ada laporan kondisi saluran air limbah bocor atau mampet dan tidak segera diselesaikan akan berakibat mengganggu lingkungan seperti lingkungan menjadi kotor, polusi udara/bau dan mengengang airnya sampai kemana – mana yang diakibatkan dari

bocornya saluran limbah tersebut. Dan yang paling penting adalah saling komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawainya agar masalah yang terjadi bisa segera terselesaikan. Dan tidak akan ada lagi pegawai yang bermalas-malasan atau santai dijam kerja.

Untuk memperbaiki kinerja pegawai pada unit pelaksanaan teknis Pengelolaan air limbah di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kota Yogyakarta tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang Panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan yang telah dilakukan oleh para pegawai pada kantor unit pelaksanaan teknis Pengelolaan air limbah di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kota Yogyakarta.

Penelitian ini juga diharapkan akan menjelaskan faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai pada kantor unit pelaksanaan teknis Pengelolaan air limbah di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kota Yogyakarta. Dengan latar belakang diatas maka penulis akan mengambil permasalahan yang ada yaitu bagaimana cara pengelolaan saluran Air limbah domestik Kota Yogyakarta. Dan cara memaksimalkan potensi/kemampuan atau sumberdaya manusia dalam menghadapi masalah yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas penulis bermaksud mengadakan penelitian di Kecamatan Mantrijeron Kelurahan Suryodiningratan. Dari yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dibidang ini yaitu Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Saluran Air Limbah Kota Yogyakarta.

Dari hasil uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka diperoleh suatu perumusan masalah penelitian sebagai berikut; bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) khususnya unit pelaksanaan teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta, faktor – faktor apa saja yang menghambat kinerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) khususnya unit pelaksanaan teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (A. Strauss dan Corbin, 2003) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) khususnya unit pelaksana teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta dan penelitian dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor unit pelaksana teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta

Analisis Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat dalam arti temperatur yang sebenarnya, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu pegawai yang berinisial RJ menjelaskan tentang kinerja pegawai saat ini pada Penulis sebagai berikut

“kinerja pegawai saat ini agak sedikit lebih baik, apalagi di tahun 2023 di terapkan sistem E-Kinerja dalam arti setiap kegiatan harian langsung di laporkan, hasil kerja yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” (wawancara pada tanggal 13 November 2023).

Kinerja pegawai saat ini semua kondisi relative baik dan tidak ada kendala apa-apa. Karena pimpinan terus memperhatikan setiap kinerja para pegawainya jikalau ada yang mengganjal kembali lagi pimpinan lakukan pendekatan personal. Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta ditinjau dari aspek pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan demikian dapat dianalisis bahwa pegawai dalam hal memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pernyataan dari pihak informan yakni unit pelaksana teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta yang di anggap paling mengetahui analisis kinerja terhadap produktivitas pada pegawai. Berdasarkan hasil wawancara di kantor unit pelaksana teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta dari responden yang berinisial RM menjelaskan kepada bahwa:

“diberi arahan dan pembinaan, perlu waktu yang agak lama untuk bisa merubah kebiasaan yang kurang baik jadi perlu waktu tidak bisa instant. Merubah perilaku itu tidak bisa langsung berubah, pasti butuh waktu untuk merubah ke arah yang lebih baik, Januari kita mengeluarkan yang namanya Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Jadi untuk 1 tahun kedepan apa yang mau kita lakukan itu berdasarkan tupoksi. Disamping penilaian-penilaian pekerjaan, kita juga ada perilaku. Untuk penilaian itu sebesar 40% dari total nilai. Untuk perilaku 60%. Bagaimana sikap kita terhadap pimpinan, sesama rekan-rekan kerja, sikap terhadap Tuhan, dan terhadap negara” (Wawancara pada tanggal 14 November 2023).

Tindakan yang harus pimpinan lakukan yaitu membimbing pegawai tersebut. Meskipun tidak memiliki kemampuan khusus ataupun keahlian dan prestasi. Tapi kalau memiliki perilaku yang baik maka pegawai tersebut layak untuk dipertahankan dan terus di bombing untuk mengasah kemampuan yang dia miliki. Namun jika sudah diberi bimbingan dan kelakuannya masih tidak baik, maka patut diberi sanksi tegas (penurunan jabatan atau dipecat). Pimpinan harus memotivasi pegawai atau harus memberikan arahan tentang pekerjaan, dan harus melakukan pelatihan terhadap pegawai sehingga pegawai bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan apabila ada pegawai yang perlakuannya tidak baik harus member teguran atau sanksi terhadap pegawai tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, mengambil keputusan inovatif dan mampu berkomitmen pada sasaran dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan harus memberikan dorongan untuk para pegawai, untuk meningkatkan kinerjanya bias diberikan reward (penghargaan) baik berupa penambahan gaji, atau bonus-bonus lainnya untuk pegawai yang berprestasi. Sehingga tidak hanya yang mendapat reward saja yang ingin menjadi lebih baik lagi, namun yang belum mendapat reward pun akan terpacu semangatnya agar bias menjadi yang terbaik di antara yang baik.

2. Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Air Limbah di Kota Yogyakarta

Pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai mempunyai arti penting bagi setiap instansi pemerintahan maupun swasta karena strategi kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja. Hal itu sangat erat pengaruhnya karena makin baik strategi pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia makin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa cukup baiknya pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi pada kantor Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Saluran Limbah Kota Yogyakarta maka cukup baik pula kinerja pegawai. Agar meningkatkan produktivitas pegawai

pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Saluran Limbah Kota Yogyakarta, untuk meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan cara melatih atau perlu dilakukan inhouse training tentang hal-hal yang lebih bermutu dan sesuai dengan pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai mempunyai arti penting bagi setiap instansi pemerintahan maupun swasta karena strategi kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja.

3. Faktor Penghambat Dan Pendukung Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Air Limbah di Kota Yogyakarta

Untuk mengetahui lebih jelas tentang Faktor Penghambat Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Saluran Limbah Kota Yogyakarta, faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai terjadi jika pegawai tersebut bermalas-malasan, tidak jujur, tidak ramah dan tidak dapat mempertanggung jawabkan kerjanya. Dan masih banyak faktor yang menghambat kinerja para pegawai. Salah satunya kurang adanya motivasi.

Faktor-faktor yang menjadi pendukung di dalam proses kinerja pegawai yaitu: Sarana dan Prasarana, faktor pendukung kinerja pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Saluran Limbah Kota Yogyakarta berdasarkan hasil penelitian Penulis adalah berupa tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai. Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berpengaruh langsung terhadap semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan tersedianya fasilitas yang cukup, maka pekerjaan menjadi lebih ringan serta hemat waktu dan tenaga untuk dikerjakan sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi lebih maksimal sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dengan mudah diwujudkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor unit pelaksana teknis pengelolaan air limbah di Kota Yogyakarta, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda bagi setiap pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- A, Strauss dan Corbin J., 2003, Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif : Tatalangkah dan Teknik teknik Teorisasi Data, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharma,Surya.2005. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hartini,Sri.2014.Hukum Kepegawaian Di Indonesia. Sinar Grafika.Jakarta.
- Hasibuan,Malayu S.P.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta 2006.
- Manajemen, Dasar Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Moleong, Lexy J,2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya, PT. Bandung.
- Nawawi, Hadari & Hadari, Martini, M. 2004. Kepemimpinan yang Efektif, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nogi, Hessel S. Tangkilisan. 2007. Manajemen Publik. Grasindo. Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rikena. Jakarta.

-
- Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2009. Metodologi Penelitian Kalitatif. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama. Bandung.
- Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2(2), 44-51.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sulistiyan, S., Amiruddin, A., & Purnomo, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Kinerja Pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong. Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 3(1), 32-40.
- Tim Redaksi Fokusmedia. 2007. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Pegawai Negeri Sipil. Fokusmedia. Bandung.
- Tim Redaksi Fokusmedia. 2008. Kecamatan. Desa dan Kelurahan. Fokusmedia. Bandung.
- Tim Redaksi Pustaka Yudistira. 2010. Perundangan Tentang Otonomi Daerah Pustaka Yudistira. Yogyakarta.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.