

Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan *Good Governance*

Dignasia Junita

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura Pontianak
Alamat E-mail : itha_tuch@yahoo.com

Abstrak

Dignasia Junita: Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan *Good Governance*. Skripsi. Pontianak: Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan sebuah rekomendasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi terciptanya *Good Governance* di Kantor Camat Singkawang Barat. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan pada faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan keterkaitannya dengan pelaksanaan prinsip efektivitas dan efisiensi yang belum maksimal.

Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap tersebut antara lain menemukan permasalahan, merumuskan dan membuat rekomendasi terhadap temuan yang ada. Lokasi penelitian di Kota Singkawang dengan subjek penelitian yaitu Camat Singkawang Barat, Sekretaris Camat, Kasubbag Umum & Kepegawaian Kantor Kecamatan Singkawang Barat dan beberapa Staf Kecamatan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah belum optimalnya pelaksanaan salah satu prinsip *Good Governance* yaitu efektivitas dan efisiensi dimana pelaksanaan prinsip tersebut berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya faktor yang mempengaruhinya yaitu tingkat pendidikan dan motivasi pegawai Kantor Camat Singkawang Barat. Untuk itu rekomendasi yang diajukan adalah penambahan frekuensi dari upaya peningkatan kualitas dan mutu pegawai seperti Diklat maupun Bimtek dan juga upaya pendekatan Camat dalam meningkatkan motivasi diri pegawai.

Kata kunci: sumber daya manusia, *Good Governance*, efektivitas dan efisiensi

Abstract

The research is intended to product recommendation in an effort to improve of the human resources for *Good Governance* in West Singkawang government office. The title of this research was appointed problems on the factors that effect the relation to the implementation of the effectiveness and efficiency is not maximized.

This research used a kualitatif research model which was carry through several stage. The stage include finding problems, formulate, and make recommendations on the findings are. Research sites in Singkawang City with the research subject are Singkawang Head of West, Secretary, Head of subdivision office personal, and some staff.

The conclusion of the research is not maximal implementation of one principle *Good Governance*, the principle is effectiveness and efficiency which principle related to improving the quality of human resources especially the factor influencing the level of education and staff motivatic frequency. For that, the recommendation is addition of the frequency and quality improvement such as education and training and technical as well as Head's approach to increasing staff motivated employees.

Keywords: human resources, *Good Governance*, effectiveness and efficiency

A. PENDAHULUAN

1. Indikasi Permasalahan

Pemerintah daerah memiliki Kantor Camat sebagai salah satu tempat dimana masyarakat mengurus urusan administrasi kependudukannya. Praktek *Good Governance* di daerah juga harus dilaksanakan dengan baik di Kantor Camat. Kantor Camat Singkawang Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang mendukung pelaksanaan pemerintahan dengan memberikan pelayanan langsung kepada masyarakatnya.

Kecamatan Singkawang Barat mempunyai visi yaitu "Mengutamakan Pelayanan, Pemberdayaan dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Singkawang Barat". Visi tersebut dijabarkan kembali ke dalam 5 (lima) misi pembangunan Kecamatan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan prima yang berlangsung secara cepat, sederhana, cepat dan murah serta berorientasi kepada kepuasan masyarakat.
- b. Mengembangkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah dan masyarakat yang berbasis penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan iman taqwa dalam rangka meningkatkan pelayanan prima.
- c. Memfasilitasi tumbuhnya prakarsa dan kemandirian masyarakat dalam menggali dan mengembangkan potensi sumber daya yang dimilikinya untuk peningkatan kesejahteraan.
- d. Memelihara keharmonisan interaksi sosial antar warga masyarakat untuk menciptakan suasana kondusif dalam pembangunan.
- e. Menumbuhkan sinergi bersama Instansi Pemerintah, Masyarakat dan pihak lain dalam mengupayakan kemajuan Pembangunan.

Visi dan misi yang dimiliki Kantor Camat Singkawang Barat secara tersirat memiliki tujuan

untuk mewujudkan prinsip-prinsip GG. Di Kantor Camat Singkawang Barat terdapat indikasi salah satu prinsip yaitu efektivitas dan efisiensi masih belum bisa diwujudkan secara maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan penulis, penyelesaian pekerjaan oleh aparatur seperti pembuatan laporan dan input data masih sering tertunda.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting dan utama dalam mewujudkan GG. Menurut Kartiwa (dalam Santosa, 2008:135) terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam mewujudkan GG di daerah. Kendala itu antara lain kendala politik, kendala sistem birokrasi, dan kendala sosial budaya. Santosa (2008:136) lebih lanjut mengatakan bahwa masih banyak praktek-praktek birokrasi yang menganut birokrasi Weber dan itu merupakan kendala yang dihadapi oleh sistem birokrasi, praktek tersebut salah satunya adalah kualitas SDM aparatur yang masih lemah.

Peningkatan kualitas SDM aparatur biasanya dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses transformasi dalam peningkatan kualitas SDM aparatur, dimana salah satu tujuan khusus dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sesuai kebutuhan organisasi (Sedarmayanti, 2009:103). Di Kantor Camat Singkawang Barat, dilihat dari data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) pegawai, aparatur yang ada pada Kantor Camat Singkawang Barat rata-rata tingkat pendidikan akhirnya adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan keadaan tersebut tidak didukung dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat), bimbingan teknologi (Bimtek) dan seminar dalam upaya peningkatan kualitas

SDM di Kantor Camat Singkawang Barat. Hal tersebut merupakan faktor yang berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM pegawai yang ada. Pada akhirnya hal tersebut juga berdampak pada hasil kerja pegawai di kantor, misalnya maksimal atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan atau tanggap atau tidak dengan perintah yang diberikan. Dengan munculnya faktor tersebut, dimungkinkan ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM pegawai dalam upaya perwujudan GG di Kantor Camat Singkawang Barat.

Dari permasalahan yang dipaparkan di atas pada akhirnya penulis tertarik untuk meneliti tentang perwujudan tata pemerintahan yang baik (GG) dari sisi peningkatan kualitas SDM di Kantor Camat Singkawang Barat. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian “ Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Good Governance di Kantor Camat Singkawang Barat.”

2. Rumusan Masalah

“Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas SDM dalam mewujudkan GG di Kantor Camat Singkawang Barat?”

3. Tujuan

- a. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor-faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kualitas SDM bagi terciptanya GG di Kantor Camat Singkawang Barat.
- b. Untuk menyusun rekomendasi ke arah perwujudan GG melalui peningkatan kualitas SDM.

4. Manfaat

- a. Manfaat Teoritis
 - 1.) Sebagai temuan yang dapat digunakan kaum akademisi untuk mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM dalam upaya mewujudkan GG.

- 2.) Sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis tentang peningkatan kualitas SDM dalam upaya mewujudkan GG.

b. Manfaat Praktis

- 1.) Sebagai rekomendasi yang dapat digunakan pemerintah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintahan di Kantor Camat Singkawang Barat.
- 2.) Sebagai rekomendasi yang dapat digunakan pemerintah khususnya Kantor Camat Singkawang Barat dalam upaya meningkatkan kualitas SDM yang ada bagi terciptanya GG di kantor tersebut.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Sumber Daya Manusia Aparatur dan Konsep *Good Governance*

Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) pada instansi pemerintah hendaknya dapat melihat secara utuh, baik dalam dimensi kehidupan lahiriah maupun batiniah (Sulistiyani, 2004:35). Dalam bukunya, Sulistiyani juga menjabarkan tentang dua orientasi dasar dalam PPSDM yang harus diterapkan secara seimbang, antara lain:

- a. Mengarah pada kualitas kinerja aparatur pemerintah atau pegawai yang erat kaitannya dengan upaya pencapaian produktivitas dan kinerja birokrasi.
- b. Mengarah pada kesiapan kondisi mental dan fisik pegawai, yang erat kaitannya dengan tingkat penghargaan secara utuh terhadap harkat dan martabat kemanusiaannya.

Menurut Tohardi (2002:20), ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas SDM, antara lain tingkat pendidikan, disiplin, etos kerja, dan motivasi, yang diuraikan sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan

Dalam meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah dibutuhkan pendidikan dan pelatihan (diklat). Sedarmayanti (2011:379) mengungkapkan: “Pendidikan merupakan suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama”.

Beliau juga mengungkapkan bahwa:

“Pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan/atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.”

Pendidikan dan pelatihan dalam pasal (1) Peraturan Pemerintah No 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan, merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam upaya meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal (2) Peraturan Pemerintah tersebut juga dijabarkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan, antara lain:

- 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan

umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Wursanto (1991:60), mengungkapkan manfaat pelatihan dan pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai;
- 2) Latihan dan pendidikan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja;
- 3) Dengan latihan dan pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat;
- 4) Dengan latihan dan pendidikan pegawai dapat bekerja secara efisien;
- 5) Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik;
- 6) Dengan latihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;
- 7) Latihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

b. Disiplin

Menurut Tohardi (2002:394), disiplin dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu, yaitu ketepatan dalam penggunaan waktu.
- 2) Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada, yaitu ketaatan terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada dalam organisasi.

Masalah kedisiplinan tidak terlepas dari tiga unsur kebudayaan yang ada pada diri setiap manusia yang dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2009:97). Tiga unsur kebudayaan tersebut antara lain:

- 1) Cipta, manusia dalam pekerjaannya dituntut untuk menciptakan sesuatu dimana ciptaannya akan menentukan karya dan hasil yang dicapai, di sini perlu kedisiplinan.

- 2) Karsa, dalam mengerjakan pekerjaan, seseorang harus mengikuti norma/ aturan yang ditetapkan, apabila melanggar akan dikenakan sanksi. Di sini dituntut kedisiplinan dari individu itu sendiri.
- 3) Rasa, manusia tidak terlepas dari perasaan, kenyamanan, penghargaan, dan keindahan bagi dirinya. Hal ini tidak terlepas dari rasa seni dan disiplin yang ada dalam diri setiap individu.

c. Etos Kerja

Menurut Tasmara (2010), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Beliau juga mengungkapkan etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Menurut Simanjuntak (2011:92), berdasarkan tingkat kesadaran seseorang atas makna suatu pekerjaan, etos kerja dapat digolongkan pada 7 tahapan yaitu yang memandang pekerjaan sebagai:

- 1) Sumber penghasilan, dengan memandang bahwa pekerjaan adalah sumber

penghasilannya maka secara otomatis seseorang akan melakukan pekerjaan secara maksimal.

- 2) Kebutuhan hidup, pekerjaan merupakan sesuatu yang dibutuhkan seseorang dalam hidupnya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.
- 3) Sarana peningkatan kompetensi, pekerjaan dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman kerja.
- 4) Tempat membangun karier, setiap orang ingin agar kariernya selalu meningkat. Oleh karena itu mereka akan bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal.
- 5) Aktualisasi diri, mewujudkan aktualisasi diri melalui pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Sebagai ibadah, dengan bekerja secara maksimal maka banyak manfaat yang akan dirasakan baik untuk orang lain maupun diri sendiri.
- 7) Sebagai panggilan dan amanah, pekerjaan yang kita lakukan adalah anugrah dari Tuhan dan harus dilakukan dengan ikhlas.

d. Motivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang memiliki suatu tujuan tertentu. Maslow (dalam Wursanto, 1991:137), menggolongkan kebutuhan manusia menjadi lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari tiga macam kebutuhan pokok.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat kerja maupun di luar jam kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa diterima oleh orang lain, kebutuhan

pencapaian prestasi, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

- 4) Kebutuhan akan prestise, berhubungan dengan soal status misalnya perlengkapan kerja, dll.
- 5) Kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi, tampak dalam keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja, misalnya melalui pendidikan akademis, seminar, dll.

McClelland (dalam Wursanto, 1991:139), mengungkapkan ada tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan apabila pimpinan akan memotivasi para pegawai, antara lain:

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan, orang yang mempunyai motivasi kekuasaan memiliki ciri tegas dan lancar dalam berbicara, penuh tuntutan, suka berbicara di depan orang banyak, suka mengajar orang lain dan tidak mudah menerima pendapat orang lain.
- 2) Kebutuhan akan kerja sama, orang yang mempunyai motivasi kerja sama memiliki ciri bersifat sosial, suka berhubungan dengan individu lain, suka berkonsultasi dengan orang lain, dan suka bersahabat dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan penghargaan, orang yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi memiliki ciri berinisiatif, mempunyai tanggung jawab yang besar, suka bekerja, dan semangat kerja tinggi apabila merasa unggul dari teman kerja yang lain.

Selanjutnya untuk konsep *GG* itu sendiri, dimulai dari Definisi tata pemerintahan yang baik (*GG*) yaitu penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga, mensinergikan interaksi yang konstruktif anatara negara, sektor swasta, dan masyarakat yang menjunjung tinggi keinginan (kehendak rakyat) dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan nasional, kemandirian,

pembangunan berkelanjutan, dan berkeadilan sosial (Iyandri, 2010).

Surjadi (2009:21) mengungkapkan konsep *GG* dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Sebagai pengelola atau kepengarahan negara yang baik;
- b. Pelaksananya disebut Government;
- c. Government identik dengan pengelola, pengurus negara;
- d. Pengelola negara yang mengetahui apa yang harus dikerjakan dan mengerjakan dengan efisien;
- e. Bagaimana penyelenggara negara ditata dan bagaimana tatanan itu berproses.

Dari definisi dan konsep yang telah dipaparkan diatas, *GG* dapat dikatakan sebagai penyelenggaraan suatu pemerintahan yang mempunyai proses dan tahapan tertentu demi tercapainya suatu tujuan yaitu kesejahteraan masyarakat. Dalam penyelenggaraannya, *GG* itu sendiri memiliki asas-asas atau prinsip dasar (Santosa, 2008:131), antara lain:

- a. Partisipasi, artinya setiap pembuatan dan/kebijakan selalu melibatkan unsur masyarakat (melalui wakil-wakilnya).
- b. Rule of law, artinya harus ada perangkat hokum yang menindak para pelanggar, mencari perlindungan HAM, tidak memihak, berlaku pada semua warga.
- c. Transparansi, artinya ada ruang kebebasan untuk memperoleh informasi publik bagi warga yang membutuhkan (diatur oleh undang-undang) . Ada ketegasan antara rahasia Negara dengan informasi yang terbuka untuk publik.
- d. Responsiveness, artinya lembaga publik harus mampu merespon kebutuhan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan “ basic needs” (kebutuhan dasar) dan HAM (hak sipil, hak

politik, hak ekonomi, hak sosial, dan hak budaya).

- e. Konsensus, artinya jika ada perbedaan kepentingan yang mendasar di dalam masyarakat, penyelesaian harus mengutamakan cara dialog/musyawarah menjadi konsensus.
- f. Persamaan hak, artinya pemerintah harus menjamin bahwa semua pihak, tanpa terkecuali, dilibatkan dalam proses politik, tanpa ada satu pihak pun yang dikesampingkan.
- g. Efektivitas dan efisiensi, artinya pemerintah harus efektif (abash) dan efisien dalam memproduksi output berupa aturan, kebijakan, pengelolaan keuangan Negara, dll.
- h. Akuntabilitas, artinya ada suatu perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misinya. Implementasi akuntabilitas dilakukan melalui pendekatan strategis, yang akan mengakomodasi perubahan-perubahan cepat yang terjadi pada organisasi dan secepatnya menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, sebagai antisipasi terhadap tuntutan pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam pelaksanaan prinsip GG, indikator minimal dari prinsip efektivitas dan efisiensi menurut Tim Pengembangan Kebijakan Nasional Tata Kepemerintahan Yang Baik Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas (dalam Sedamaryanti, 2009:289), antara lain:

- a. Terlaksananya administrasi penyelenggaraan negara yang berkualitas dan tepat sasaran dengan penggunaan sumber daya yang optimal.
- b. Adanya perbaikan berkelanjutan.
- c. Berkurangnya tumpang tindih penyelenggaraan fungsi organisasi/ unit kerja.

Dalam pelaksanaannya, prinsip tersebut merupakan syarat bagi terciptanya GG. Pemerintah akan mampu melaksanakan fungsinya dalam kerangka GG bila diciptakan suatu sistem administrasi publik yang kooperatif dengan kualitas SDM yang baik.

Dalam penelitian ini, penulis juga merujuk pada sebuah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmawati dengan judul penelitian Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi Dalam Perspektif *Good Governance*. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati bertujuan untuk mengidentifikasi kualitas SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Cimahi, khususnya di tingkat Kecamatan dalam perspektif GG dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM aparatur di tingkat Kecamatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Temuan dari penelitian ini adalah diperoleh gambaran bahwa dalam perspektif GG, kualitas SDM aparatur di tingkat kecamatan sebagian besar termasuk dalam kategori "kurang". Hal ini terjadi karena sebagian besar prinsip-prinsip yang terdapat dalam tata pemerintahan yang baik (GG) belum terimplementasikan dalam kinerja aparatur, khususnya dalam pelaksanaan pelayanan publik. Prinsip-prinsip GG yang belum terimplementasikan antara lain prinsip Transparansi, Kesetaraan, Akuntabilitas, Efektif dan Efisien, dan Daya Tanggap. Sementara itu, prinsip-prinsip yang telah dapat terimplementasikan di tingkat kecamatan, antara lain prinsip Partisipatif, Penegakkan Hukum, dan Wawasan Kedepan. Dengan demikian, perlu peningkatan kualitas SDM aparatur dalam perspektif GG, sehingga diharapkan pelayanan publik dapat dilaksanakan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati memiliki kesamaan dalam hal metode yang digunakan dalam penelitiannya dengan penelitian

yang dilakukan oleh penulis, yaitu menggunakan jenis penelitian kualitatif. Dalam substansi penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati fokusnya terhadap kualitas SDM dalam perspektif GG sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis fokusnya mengenai peningkatan kualitas SDM dalam mewujudkan GG.

2. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan penyajiannya secara deskriptif. Subjek penelitian ditentukan secara *purposive*, yaitu ditunjuk secara langsung oleh penulis karena subjek yang ditunjuk dianggap mampu memberikan informasi terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, subjek penelitiannya antara lain: 1) Camat sebagai Kepala Kantor, 2) Sekretaris Camat sebagai penjabat urusan pemerintahan kecamatan, 3) Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Singkawang Barat, dan 4) Tiga orang staf Kantor Camat Singkawang Barat. proses analisis data yang dilakukan oleh penulis antara lain, reduksi data, penyajian data, dan *drawing conclusion*.

C. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KETERKAITANNYA DENGAN PELAKSANAAN PRINSIP *EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI*

Dari pengamatan awal yang dilakukan penulis, diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan akhir pegawai Kantor Camat Singkawang Barat adalah Sekolah Menengah Atas dengan persentase 78,125% dari total jumlah pegawai 32 orang. Untuk pegawai yang pernah mengikuti Diklat seperti Diklatpim, Diklat fungsional dan Diklat teknis hanya 6 orang dari total jumlah pegawai dengan persentase 18,75 %.

Menanggapi hal tersebut, penulis melakukan wawancara kepada Br (47) yang mengungkapkan bahwa:

“Rata-rata tingkat pendidikan pegawai disini adalah Sekolah Menengah Atas, dengan keadaan demikian pegawai terkadang menemukan kendala dan hambatan terutama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai staf, misalnya masih banyak pegawai yang tidak bisa menggunakan komputer dan lamban dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara pribadi saya berharap untuk pegawai kantor pendidikan minimalnya S1 supaya lebih maksimal. Untuk saat sekarang, dalam meningkatkan kemampuan pegawai hanya mengharapkan Diklat ataupun Bimtek, itu juga tidak maksimal karena jarang dilakukan.”

Pernyataan tersebut dipertegas oleh Sn (48):

“Kondisi pegawai kita untuk tingkat pendidikannya rata-rata adalah SMA, dampak dari kondisi tersebut kita rasakan dalam kemampuan pegawai untuk bekerja, beberapa masih kurang paham terhadap apa yang dikerjakannya. Untuk Diklat dan Bimtek juga jarang didapatkan oleh pegawai.”

Penulis selanjutnya melakukan wawancara kepada salah seorang staf mengenai tingkat pendidikan dan dampaknya terhadap kemampuan kerja. Ab (43) menuturkan:

“Ada dampaknya dek, tentu pada hasil kerja dan kemampuan kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Kalau untuk Diklat sendiri memang susah dapat giliran dan jarang sekalu dilakukan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa informan, keadaan pegawai yang demikian berpengaruh terhadap pekerjaan dan tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dampak dari keadaan tersebut juga menyebabkan kecepatan dan ketanggapan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan menjadi lebih lamban. Pelaksanaan Diklat itu sendiri sangat diperlukan untuk

meningkatkan kemampuan pegawai, tetapi kesempatan pegawai untuk mengikuti Diklat sangat kecil karena Diklat memang jarang dilaksanakan.

Sesuai dengan tujuan dan manfaat Diklat yang dipaparkan pada kajian teori, untuk Diklat memang sangat penting guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Tapi jika kita lihat dari fakta yang ada di Kantor Camat Singkawang Barat, keadaan pegawai yang rata-rata tingkat pendidikan akhirnya Sekolah Menengah Atas tidak didukung dengan pelaksanaan Diklat. Hal tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap kecepatan, ketanggapan, serta maksimal atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh dan memiliki peran yang sangat penting serta merupakan permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kantor Camat Singkawang Barat.

Selanjutnya mengenai motivasi diri pegawai, seseorang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, hal tersebut dinamakan motivasi. Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia menjadi lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestise, dan kebutuhan akan kemampuan kerja. Penulis kembali mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai hal yang berkaitan dengan motivasi tepatnya mengenai kebutuhan-kebutuhan tersebut. Br (47) menuturkan bahwa:

“Setiap orang pasti ingin hasil kerjanya dihargai, sama halnya dengan pegawai kantor disini, gaji merupakan suatu hal yang dapat dijadikan motivasi kerja. Untuk kebutuhan akan rasa aman juga tentu sangat diharapkan oleh pegawai, disini ada Satpol PP yang bisa mengamankan jika terjadi keributan,dll. Selanjutnya untuk interaksi antar

pegawai cukup baik, bahkan bisa dibilang kekeluargaannya tinggi.”

Hal yang senada dituturkan oleh Sp (47):

“Untuk hal motivasi kerja memang yang utama itu adalah gaji, tetapi hal lain juga termasuk seperti keamanan, kenyamanan ruangan, sarana dan prasarana juga dapat kita jadikan motivasi. Kenyamanan ruangan cukup baik, sarana dan prasarana juga menunjang. Selanjutnya untuk hubungan atau interaksi pegawai di kantor bisa dikatakan kekeluargaannya tinggi bahkan terkadang pegawai kantor melakukan acara makan bersama. Sedangkan untuk keinginan meningkatkan kemampuan itu setiap pegawai punya keinginan, misalnya ikut Diklat, tugas belajar, seminar, tapi kesempatannya yang kurang bahkan tidak ada, jadi semangat itu menjadi hilang begitu saja.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada informan untuk lima kebutuhan dalam motivasi sebagian besar sudah terpenuhi bagi pegawai Kantor Camat Singkawang Barat. Kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi dengan gaji yang didapatkan setiap bulannya. Selanjutnya kebutuhan akan rasa aman di kantor juga terpenuhi dengan adanya pengamanan dari SatpolPP dan kenyamanan ruangan kantor. Kebutuhan sosial dilihat dari interaksi yang terjadi antar pegawai, di Kantor Camat Singkawang Barat hubungan antar pegawainya sangat baik dan bersifat kekeluargaan. Untuk kebutuhan akan prestise dilihat dari sarana dan prasarana kerja sudah cukup memadai, dokumentasi berupa foto prasarana dapat dilihat pada halaman sebelumnya. Dari penelitian yang dilakukan selanjutnya ditemukan untuk kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi belum bisa terpenuhi secara maksimal, karena pegawai sangat sulit untuk mendapatkan kesempatan seperti mengikuti Diklat, bimtek, seminar, dan lain-lain. Hal tersebut pada akhirnya berakibat pada

penurunan semangat dan minat pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerjanya.

Untuk memperjelas permasalahan tentang motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, penulis kembali menanyakan kepada beberapa orang staf kecamatan. Cr (42) menuturkan bahwa:

“Bagi saya pribadi, keinginan itu ada tetapi keinginan itu berangsur-angsur hilang karena kesempatan yang ada jarang sekali bisa didapatkan. Misalnya untuk mengikuti Diklat, yang sering dilakukan hanya Diklatpim saja, untuk diklat teknis maupun fungsional jarang dilakukan.”

Selanjutnya Bk (35) juga mengemukakan hal yang sama mengenai hal tersebut:

“Ada keinginan, hanya saja kesempatannya yang sulit. Bisa dilihat sendiri dari data yang ada dalam DUK pegawai, berapa jumlah pegawai yang sering ikut Diklat. Karena kurangnya kesempatan itu maka keinginan itupun hilang dengan sendirinya.”

Penulis menanyakan kembali mengenai upaya yang telah dilakukan Camat untuk meningkatkan motivasi diri pegawai, Br (47) mengungkapkan bahwa:

“Upaya pemberian motivasi biasanya melalui pencerahan pada apel yang dilaksanakan setiap harinya.”

Dari petikan wawancara di atas diketahui bahwa pegawai Kantor Camat Singkawang Barat pada dasarnya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dirinya. Kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri pegawai berakibat pada pudarnya motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Upaya untuk membangkitkan motivasi kerja pegawai dilakukan oleh Camat Singkawang Barat dengan memberikan arahan dan pencerahan melalui apel pagi yang dilaksanakan.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk motivasi juga merupakan permasalahan yang

dihadapi dan merupakan faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM di Kantor Camat Singkawang Barat. Permasalahan yang dihadapi lebih spesifik terhadap motivasi diri dari masing-masing pegawai yang kehilangan semangat dalam meningkatkan kemampuan kerjanya.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai keterkaitan antara prinsip efektivitas dan efisiensi dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap SDM yang ada, penulis terlebih dulu akan membahas mengenai prinsip tersebut lebih spesifik terhadap indikator yang telah dipaparkan dalam kajian teori. Penulis melanjutkan wawancara yang dilakukan kepada informan dengan mengajukan pertanyaan mengenai indikator pertama yang dikaitkan dengan penempatan pegawai apakah sudah sesuai atau tidak dengan keahlian yang mereka miliki, Br (47) mengungkapkan:

“Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan bidangnya agak sulit untuk dilakukan, karena seperti yang kita tahu disini pegawainya saja kebanyakan lulusan SMA, jadi ditentukan berdasarkan pengalaman saja.”

Pernyataan tersebut dipertegas oleh Sp (47) yang menyatakan bahwa:

“Dengan kondisi yang ada di kantor, sangat susah untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.”

Hal yang senada diungkapkan juga oleh Sn (48):

“Agak sulit untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya, karena tidak semua pegawai dari lulusan khusus misalnya pemerintahan ataupun komputer, jadi semua disesuaikan saja.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, untuk indikator yang pertama mengenai penggunaan sumber daya yang optimal masih belum bisa dilaksanakan secara maksimal di Kantor Camat Singkawang Barat. Hal tersebut agak sulit dilaksanakan karena tidak semua pegawai

memiliki keahlian khusus seperti keahlian khusus pada bidang komputer, administrasi maupun pemerintahan. Penempatan pegawai pada akhirnya ditentukan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki.

Pertanyaan mengenai perbaikan berkelanjutan dalam indikator yang kedua kembali diajukan kepada informan. Pertanyaan yang diajukan kepada informan lebih dispesifikkan kepada upaya perbaikan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan pegawai kecamatan. Br (47) menuturkan bahwa:

“Upaya perbaikan untuk keberhasilan visi dan misi kecamatan selalu kita dukung, tapi itu semua tergantung pada keadaan dan kondisi yang kita hadapi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya untuk perbaikan peningkatan kualitas SDM pegawai seperti Diklat ataupun Bimtek jarang didapatkan oleh pegawai, jadi untuk melakukan perbaikan berkelanjutan agak terhambat.”

Sp (47) kemudian menambahkan:

“Untuk perbaikan berkelanjutan itu harus dilakukan guna meningkatkan hasil kerja dan sumber daya yang ada, tapi kenyataannya bisa dilihat sendiri kondisi realnya sangat susah dilakukan.”

Untuk indikator yang kedua yaitu perbaikan berkelanjutan, pihak kantor selalu berusaha melaksanakan hal tersebut dalam upaya pencapaian visi dan misi kecamatan. Namun, kenyataan yang dihadapi untuk Diklat dan Bimtek jarang dilaksanakan oleh pegawai. Pada akhirnya hal tersebut berdampak pada pelaksanaan perbaikan berkelanjutan yang belum bisa terlaksana secara maksimal.

Indikator terakhir yang digunakan yaitu tumpang tindih penyelenggaraan fungsi organisasi/unit kerja. Pertanyaan yang diajukan oleh penulis seputar tugas pokok dan fungsi masing-masing. Br (47) mengungkapkan:

“Untuk tugas pokok dan fungsi itu sudah jelas ada dan setiap pegawai harus bisa memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing.”

Pernyataan tersebut dipertegas oleh Sp (47) yang menyatakan bahwa:

“Ya jelas ada untuk tupoksi itu, kalau tidak ada bagaimana kita mau bekerja.”

Menurut wawancara dan observasi yang dilakukan sudah terbagi dengan jelas dalam tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang. Tugas pokok dan fungsi tersebut untuk mempermudah dan memperjelas apa yang harus dilakukan pegawai dalam bidang pekerjaannya. Tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang di Kantor Camat juga telah diuraikan oleh penulis dalam bagian gambaran umum penelitian.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk pelaksanaan prinsip efektivitas dan efisiensi di Kantor Camat Singkawang Barat belum dapat terlaksana secara optimal. Hal tersebut dikarenakan penempatan pegawai yang masih belum sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Selain itu untuk perbaikan berkelanjutan juga belum terlaksana secara maksimal karena pegawai jarang melaksanakan Diklat maupun Bimtek.

Dalam pelaksanaan prinsip efektivitas dan efisiensi, peningkatan kualitas SDM juga berperan penting. Di Kantor Camat Singkawang Barat, untuk peningkatan kualitas SDM pegawainya belum terlaksana secara maksimal. Seperti yang telah dipaparkan dalam pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Camat Singkawang Barat dalam peningkatan kualitas SDM pegawainya. Permasalahan tersebut antara lain adalah tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata SMA dengan tidak didukung dengan pelaksanaan Diklat maupun Bimtek dan motivasi diri pegawai yang rendah dalam meningkatkan kemampuan kerjanya. Jika kita kaitkan dengan pelaksanaan prinsip efektivitas

dan efisiensi, kedua hal tersebut berkaitan dalam penggunaan sumber daya yang optimal dan perbaikan berkelanjutan. Jadi, dengan permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Camat Singkawang Barat dalam peningkatan kualitas SDM pegawainya, maka pelaksanaan prinsip efektivitas dan efisiensi juga belum dapat terlaksana secara maksimal di Kantor Camat Singkawang Barat.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

1. SIMPULAN

- a. Ditemukan adanya dua faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas SDM di Kantor Camat Singkawang Barat, faktor tersebut adalah tingkat pendidikan dan motivasi diri pegawai. Untuk itu rekomendasi yang diberikan oleh penulis yaitu untuk Badan Kepegawaian dan Diklat, agar dilaksanakan Diklat teknis maupun fungsional minimal satu tahun sekali bagi setiap pegawai yang ada. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga pegawai bisa maksimal dalam bekerja. Selanjutnya untuk pihak Kantor Camat agar lebih aktif dalam merekomendasikan pegawai-pegawainya kepada Badan Kepegawaian dan Diklat untuk mengikuti Diklat. Selanjutnya pemimpin harus berperan aktif dalam menjaga motivasi yang ada dalam diri pegawai. Misalnya dengan melakukan interaksi langsung kepada pegawai seperti bertukar pikiran, mendengar keluhan pegawai tentang pekerjaan yang mereka lakukan, pada saat itulah pemimpin bisa mengambil kesempatan untuk memotivasi pegawai.
- b. Adanya keterkaitan antara peningkatan kualitas SDM dan pelaksanaan prinsip efektivitas dan efisiensi yaitu permasalahan

pada peningkatan kualitas SDM yang ada berdampak pada pelaksanaan fungsi efektivitas dan efisiensi terutama pada penggunaan sumber daya yang optimal dan perbaikan berkelanjutan. Rekomendasi yang diberikan penulis yaitu dalam perekrutan, penerimaan dan pendistribusian pegawai diharapkan sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah terkait. Hal tersebut dimaksudkan agar penempatan pegawai lebih teratur dan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

2. Keterbatasan Studi

- a. Kepribadian dan perilaku dari keseluruhan pegawai tidak diamati secara langsung oleh penulis karena penulis disini melakukan observasi nonpartisipan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada informasi yang didapatkan.
- b. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari peneliti lain demi penyempurnaan penelitian kedepannya.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada seluruh informan dalam penelitian ini yang telah memberikan data dan informasi yang terkait dengan penelitian.
2. Kepada Universitas Tanjungpura melalui Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
3. Kepada Pemerintah Kota Singkawang khususnya Kantor Camat Singkawang Barat yang digunakan penulis sebagai lokasi penelitian.

F. REFERENSI

- Iyandri, 2010, *Kepemerintahan Yang Baik*. Diunduh melalui <<http://id.shvoong.com/law-and-politics/administrative-law.html>>. Pada tanggal 12 Desember 2011.

- Rachmawati, Herna, 2007, *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi Dalam Perspektif Good Governance*. Diunduh melalui <http://perpustakaan-digital-ITB.ac.id/analisis-kualitas-sdm.html>. Pada tanggal 04 April 2012.
- Santosa, Pandji. 2008. *Administrasi Publik (Teori dan Aplikasi Good Governance)*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik. Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung : Refika Aditama.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance (Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Tasmara, Toto, 2010, *Definisi, Fungsi, dan Cara Menumbuhkan Etos Kerja*. Diunduh melalui <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>. Pada tanggal 04 April 2012.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Wursanto, IG. 1991. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai civitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : Dignasia Junita

NIM / Periode lulus : E42008088 / 2012

Email address/HP : itha_tuch@yahoo.com / 085245762959

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN

GOOD GOVERNANCE

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain:

- Fulltext
 Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama masih tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal... 14/1/2013....

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013



Drs. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 19630123 198810 1 001

(Dignasia Junita)