

PERILAKU PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KALIMANTAN BARAT

Anita, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak, email: anita_ita84@yahoo.co.id

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sasaran tidak terlepas dari perilaku pegawai yang berinteraksi di dalamnya. Perilaku pegawai ditentukan oleh banyak faktor, antara lain dipengaruhi oleh kemampuan, kebutuhan, atau oleh pengharapan dan lingkungan. Fokus penelitian ini mengacu pada faktor-faktor pembentuk utama perilaku individu atau pegawai antara lain sikap, kemampuan, dan motivasi pegawai dalam bekerja. Dalam membahas fokus penelitian tersebut, digunakan metode penelitian kualitatif dengan studi kasus yang dilakukan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kemampuan beberapa pegawai masih kurang memadai. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai belum mendapatkan kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar dapat meningkatkan sikap kerja, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai hendaknya diberikan suatu penghargaan bagi pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang baik. Diharapkan pimpinan dapat memberikan pendidikan dan latihan kepada semua pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Selain itu, diharapkan agar pimpinan dapat memberikan perhatian serta penghargaan kepada pegawainya agar termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kata kunci: Perilaku Aparatur, Sikap Pegawai, Kemampuan Pegawai, Motivasi Pegawai.

Abstract

The success of an organization in achieving its goals can not be separated from the behavior of employees who interact in it. Behavior of employees is determined by many factors, among others, influenced by the capabilities, needs, or by the hope and the environment. The focus of this study refers to the main factors forming the individual or employee behavior such as attitudes, skills, and motivation of employees in the work. In discussing the focus of the study, used qualitative research methods with a case study conducted at the Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat. Based on the results of the study found that the ability of some employees still inadequate. This is because some employees have not gotten a chance to take part in education and training aimed at improving the ability of employees. Therefore, researchers suggest in order to improve work attitude, commitment, and job satisfaction of employees should be given an award for employees who have shown good performance. Leaders are expected to provide education and training to all employees to improve their ability to work. In addition, it is expected that leaders can give attention and appreciation to its employees to be motivated to work properly.

Keywords: Apparatus Behavior, Employee Attitudes, Employee Ability, Motivation Employee.

A. PENDAHULUAN

Perilaku pegawai dapat ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, adapula karena kebutuhan dan juga karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungan. Dengan kata lain perilaku pegawai baik secara individu maupun sebagai anggota kelompok, akan sangat menentukan tingkat kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai diperlukan kerjasama yang baik dari semua unsur yang ada, dan dalam mewujudkan kerjasama agar sesuai dengan yang diharapkan pegawai diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan segala komponen dalam

organisasi sesuai dengan fungsinya masing-masing. Mengingat banyaknya tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh organisasi, maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pimpinan untuk secara terus menerus berusaha mengamati perilaku pegawainya, mencari dan menemukan sebab-sebab perilaku pegawainya, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan perilaku pegawainya ke arah yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku beberapa pegawai yang ditemukan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat dirasa masih kurang baik. Adapun identifikasi permasalahannya yaitu: 1) ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner yaitu dengan tidak masuk kantor selama lebih dari satu minggu tanpa

pemberitahuan kepada atasan. 2) masih rendahnya kemampuan beberapa pegawai dalam mengimplementasikan tata naskah dinas secara benar. 3) ditemukan indikasi lambannya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Fokus dalam penelitian ini ialah pada faktor pembentuk perilaku pegawai. Rumusan masalah: bagaimana sikap, kemampuan, serta motivasi pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat? Tujuan dari penelitian ini ialah: a) untuk mendeskripsikan sikap pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat. b) untuk mendeskripsikan kemampuan pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat. c) untuk mendeskripsikan motivasi pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat.

B. PERILAKU PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI

Menurut Thoha (2002: 21), bahwa perilaku organisasi ialah studi yang menyangkut aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Prinsip dasar pada perilaku organisasi adalah terletak pada dua komponen yaitu individu-individu yang berperilaku, baik itu perilaku secara individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Komponen yang kedua adalah organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu, yaitu sebagai sarana bagi individu dalam bermasyarakat ditandai dengan keterlibatannya pada suatu organisasi, serta menjalankan perannya dalam organisasi tersebut.

Dikutip dari pendapat Gannon (1979: 232) bahwa sebuah organisasi atau kelompok dapat mempengaruhi perilaku individu-individu yang berpartisipasi di dalamnya, begitu juga sebaliknya. Tiap-tiap individu memiliki karakteristik atau ciri khas yang berbeda-beda, yang dapat membantu aktivitas mereka di dalam organisasi. Adapun faktor utama yang dapat mempengaruhi tiap-tiap individu dalam organisasi ialah sikap mereka, kedudukan sosial, budaya, dan kebutuhan pribadi mereka.

Thoha (2002:35) juga menyatakan bahwa, perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Individu dengan organisasi tidak jauh berbeda dengan pengertian ungkapan tersebut. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik ini berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam

organisasi. Dalam kaitan dengan status dan perilaku dalam organisasi, Nagi (dalam Robbins, 2003:28) menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perilaku seseorang selalu disesuaikan dengan statusnya, terutama oleh mereka yang mempunyai status yang tinggi.
2. Perilaku seseorang diarahkan untuk lebih meningkatkan statusnya, terutama oleh mereka yang mempunyai status yang masih rendah.
3. Setiap perubahan yang mengarah kepada penurunan status, akan diartikan sebagai hukuman, terutama oleh mereka yang mempunyai status yang tinggi.
4. Setiap perubahan yang dirasakan sebagai pembatasan terhadap usaha mencari keseimbangan akan diartikan sebagai hukuman.

Dari uraian tersebut di atas, jelaslah kiranya bahwa pemahaman atas struktur status merupakan hal yang sangat penting dalam pembahasan perilaku dalam kelompok khususnya dan perilaku dalam organisasi pada umumnya. Karena setiap posisi dalam suatu struktur kelompok berkaitan dengan peranan tertentu yang memerlukan perilaku yang sesuai pula, maka pembahasan hubungan antar-peranan, yang berarti pula hubungan antar-perilaku kerja, merupakan aspek penting studi perilaku dalam organisasi.

Beberapa aspek yang dapat dipakai untuk mengukur perilaku seseorang, adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi dan rasa percaya. Keempat aspek tersebut, umumnya dipakai untuk menentukan perilaku seseorang, apakah sesuai atau tidak sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Seperti diungkapkan Thoha (2002:71), bahwa faktor pembentuk utama perilaku individu adalah sikap, kemampuan dan motivasi. Dengan kata lain, tiga faktor ini menjadi kunci terhadap terbentuknya perilaku individu dalam organisasi. Melalui sikap, kemampuan, dan motivasi seseorang dalam bekerja akan memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau berperilaku.

Perilaku pegawai atau aparatur Negara menurut Tamin (2002:123), merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan baik secara pribadi atau kelompok pegawai, berupa komitmen dan konsistensi pegawai terhadap visi dan misi organisasi, tanggungjawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, disiplin dan keteraturan kerja, dedikasi dan loyalitas, motivasi serta keadilan dan keterbukaan.

Membentuk perilaku pegawai agar selaras dengan tuntutan organisasi, harus dilakukan secara berkesinambungan dan terarah dengan melalui pembinaan perilaku secara utuh. Dalam kenyataannya, setiap individu pegawai memiliki karakteristik, keinginan, harapan dan cita-cita yang berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya. Dalam hal ini, peranan pembinaan organisasi umumnya direpresentasikan oleh pimpinan mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting serta menentukan, dalam mengarahkan perilaku individu pegawai yang berbeda-beda tersebut, agar selaras dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, apabila ditemukan sebuah kasus yang dapat mengganggu jalannya organisasi, pihak pimpinan organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam upaya menciptakan suatu iklim/suasana kerja yang kondusif dalam suatu sistem nilai, norma dan peraturan-peraturan yang mendukung semangat dan kepuasan kerja para pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan tujuan ingin menjelaskan perilaku pegawai dalam menajalankan tugasnya pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat.

Informan kunci pada penelitian ini ialah Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat, Kepala Bagian Kelembagaan, Kepala Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Sekretariat Daerah Kalimantan Barat dan Pegawai Biro Organisasi Seta Provinsi Kalimantan Barat.

Pemilihan informan-informan tersebut dikarenakan mereka adalah orang-orang yang sangat memahami permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis data kualitatif yang diperoleh dengan melakukan pengamatan, wawancara, dan mendokumentasikan beberapa obyek yang menjadi bahan penelitian.

D. PERILAKU PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KALIMANTAN BARAT

1. Sikap Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat

Sikap selalu berhubungan dengan tiga hal utama, yaitu keterlibatan kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari sebuah iklim organisasi yang diciptakan oleh atasannya. Dari sekian atribut personal yang terdapat dalam diri seorang pegawai, keterlibatan kerja merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam organisasi. Keterlibatan kerja merupakan tingkatan sampai sebesar mana individu menekuni serta menggunakan waktu dan tenaga untuk pekerjaan dan memandang pekerjaan sebagai salah satu bagian terpenting dalam hidupnya. Berkenaan dengan keterlibatan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dikemukakan oleh pegawai Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, yang menyatakan bahwa:

“Bentuk keterlibatan pegawai sudah termuat dalam uraian tugas, sesuai dengan bidang masing-masing. Sehingga dengan adanya uraian tugas tersebut seharusnya tidak ada pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaan”.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Kepala Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Dalam organisasi publik, keterlibatan pegawai terutama untuk tugas-tugas rutin, sudah tertuang secara rinci dalam uraian tugas masing-masing pegawai. Intinya setiap pegawai mestinya sudah mengerti dan paham apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Kecuali ada tugas-tugas lain, misalnya fasilitasi dan monitoring serta evaluasi SKPD Kabupaten/Kota, yang terlibat untuk melaksanakan tugasnya tentunya pegawai yang menangani bidang tersebut”.

Dari kedua pernyataan tersebut disimpulkan bahwa dengan adanya uraian tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai dapat memudahkan para pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga ketika pegawai menganggap bahwa pekerjaan atau tugas tersebut penting maka akan semakin rela pegawai untuk memberikan waktu, tenaga dan pikirannya demi pekerjaan itu. Dengan demikian pekerjaan akan ditempatkan sebagai bagian penting dari diri pegawai, dan hal ini menggambarkan adanya keterlibatan secara penuh pegawai terhadap pekerjaan atau tugasnya.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap individu mengenai pekerjaannya yang

mencerminkan pengalaman baik yang bersifat menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Keterlibatan kerja di pengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas.

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen pegawai sebagai suatu sikap yang diambil pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen merupakan kata lain dari loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan kesediaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh kebanggaan dan tanggungjawab.

Tanggungjawab sendiri merupakan salah satu bentuk komitmen pegawai terhadap pekerjaannya, yang menuntut keharusan untuk melaksanakan suatu kewajiban dimana individu tersebut bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mengenai tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat mengungkapkan bahwa:

“kami sudah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajiban masing-masing seperti yang terdapat pada uraian tugas pegawai secara tepat waktu”.

Ditegaskan pula oleh Kepala Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Secara umum tanggungjawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan sudah cukup baik, meskipun ada beberapa pegawai yang terlambat dan menunda menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Penundaan dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan karena pegawai kurang memahami tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dan kendala-kendala teknis lainnya”.

Sedangkan Kepala Bagian Kelembagaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, mengungkapkan bahwa:

“Komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih rendah, hal tersebut terlihat adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, terutama dalam melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kelembagaan”.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja pegawai dirasa belum cukup optimal. Hal ini disebabkan masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Untuk itu, pembinaan terhadap tanggungjawab dan komitmen pegawai harus dilakukan secara berkesinambungan dan terarah melalui pembinaan perilaku secara utuh. Karena unsur tanggung jawab dan komitmen yang tinggi akan membentuk perilaku pegawai agar selaras dengan tuntutan organisasi.

2. Kemampuan Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat

Kemampuan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh tingkat pendidikan atau kadar pengetahuan dan pengalaman atau kematangan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Kemampuan merupakan salah satu bagian dari kompetensi, keterampilan dan sikap yang dituntut bagi seseorang untuk dapat memenuhi tuntutan jabatan secara umum dapat dianggap sebagai persyaratan agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan profesional. Mengenai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dikemukakan oleh salah satu pegawai yang menyatakan:

“Tingkat pengetahuan baik secara formal maupun informal yang menyangkut bidang tugas memang ada beberapa pegawai yang bekerja belum sesuai dengan uraian tugasnya, sedangkan keterampilan menyangkut penguasaan tugas-tugas khusus, seperti mengimplementasikan tata naskah dinas dan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu ditingkatkan lagi”.

Selain itu, menurut Kepala Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Secara umum pegawai Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat mempunyai kemampuan cukup memadai,

meskipun pegawai masih mengalami kendala dalam memahami tugas-tugasnya, misalnya dalam mengimplementasikan Tata Naskah Dinas yang benar”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kemampuan pegawai di Biro Organisasi Setda Kalimantan Barat dalam bekerja sudah cukup memadai, walaupun ada beberapa pekerjaan yang belum dikuasai sebagian pegawai seperti mengimplentasikan tata naskah dinas.

Karena itulah, diperlukan suatu pelatihan atau pendidikan bagi pegawai agar bisa lebih memahami pekerjaannya. Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Melalui kegiatan pendidikan dan latihan ada tiga pokok yang ingin diperoleh dari seorang pegawai yaitu adanya peningkatan keterampilan, peningkatan pengetahuan, dan adanya perubahan perilaku/sikap.

Mengenai pelatihan yang diberikan kepada pegawai, ditegaskan oleh Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Meskipun ditinjau dari segi pendidikan formal, sumber daya aparatur Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat sudah sangat memadai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, tetapi dengan tingkat pendidikan formal yang ada kepada pegawai tersebut perlu diupayakan kegiatan pengembangan pegawai, baik secara formal maupun dengan mengikutsertakan pada pendidikan dan latihan teknis fungsional. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap pegawai dalam melaksanakan tugas”.

Melalui kegiatan pendidikan dan latihan ada tiga pokok yang ingin diperoleh dari seorang pegawai yaitu adanya peningkatan keterampilan, peningkatan pengetahuan, adanya perubahan perilaku/ sikap. Berkenaan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan dijelaskan oleh Kepala Bagian Kelembagaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, yang menyatakan bahwa:

“Setelah mengikuti Diklat tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas, akan tetapi berpengaruh pula pada sikap pegawai tersebut yang lebih baik dalam

melaksanakan tugas dan disiplin terhadap ketentuan yang berlaku”.

Hal senada diungkapkan juga oleh pegawai Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa :

“Setelah mengikuti pendidikan dan pe latihan pegawai semakin mengerti untuk mengerjakan tugas sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) masing-masing dengan penuh tanggungjawab”.

Dari beberapa kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian pendidikan serta pelatihan (diklat) sangat penting untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuan pegawai. Upaya pengembangan pegawai dilakukan oleh pegawai itu sendiri, agar yang bersangkutan bekerja lebih efektif dalam mewujudkan pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah, sebagai pemikir, pelaksana yang berkualitas maka perlu dilaksanakan pelatihan pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing dengan maksud untuk lebih meningkatkan disiplin, dedikasi, dan loyalitas pegawai yang menjamin peningkatan mutu kerja atau prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Berkenaan dengan penugasan pegawai untuk mengikuti Diklat dinyatakan oleh pegawai Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Ada beberapa pegawai yang pernah ditugaskan untuk mengikuti diklat , akan tetapi diklat tersebut tidak berhubungan langsung dengan bidang tugas pegawai yang bersangkutan, misalnya pegawai yang bertugas dibidang ketatalaksanaan ditugaskan mengikuti diklat arsiparis dan penugasan pegawai untuk mengikuti diklat sangat jarang ”.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Sebagian besar pegawai yaitu sebanyak 22 orang pegawai atau 52,38% pegawai belum pernah mengikuti Diklat, baik Diklat penjenjangan, maupun Diklat teknis fungsional padahal idealnya setiap pegawai harus diberikan Diklat yang berkaitan dengan bidang tugasnya agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya (Kinerja) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional”.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Biro Organisasi

Setda Provinsi Kalimantan Barat, menyatakan bahwa:

“Keterbatasan dana anggaran pada Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat menjadi kendala utama untuk menugaskan pegawai mengikuti Diklat akan tetapi meskipun sebagian besar pegawai belum pernah mengikuti Diklat, untuk mengerjakan tugas-tugas rutin tidak mengalami kendala yang berarti, hal ini dikarenakan pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, sebagian besar telah memiliki masa kerja rata-rata 6 tahun keatas”.

Dari kedua pernyataan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masih ada sebagian pegawai yang belum pernah mengikuti diklat yang disebabkan oleh keterbatasan dana anggaran. Seharusnya pihak instansi terkait dapat lebih bijak dalam memberikan diklat kepada pegawai yakni diklat yang diberikan haruslah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai. Agar kedepannya para pegawai dapat lebih memahami beberapa pekerjaan yang sebelumnya kurang mereka pahami.

3. Motivasi Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kalimantan Barat

Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan, meskipun keterampilan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga rendah. Jelasnya, tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila pegawai memahami dan menerima dengan baik tujuan yang ingin dicapai serta mereka mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan tersebut. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya, merupakan bentuk kepedulian terhadap hasil kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan baik, disiplin yang tinggi serta pengabdianya terhadap lembaga tempat ia bekerja, memang sudah sepatasnya mendapatkan suatu penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, bahwa: “bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai adalah berupa mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti Diklat, promosi jabatan”.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Perpustakaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, menyatakan bahwa:

“Sudah seharusnya pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik, diberikan penghargaan yang setimpal dengan prestasi

kerja yang telah dicapai, namun pemberian penghargaan berupa promosi jabatan dan kesempatan mengikuti diklat, harus melalui mekanisme /ketentuan dari pemerintah dimana untuk mempromosikan seorang pegawai terdapat persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai, misalnya berdasarkan pangkat dan golongan”.

Dengan adanya penghargaan yang diberikan, diharapkan dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan prestasi serta kinerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Pemberian penghargaan dan perhatian memang sedikit banyak mempengaruhi motivasi para pegawainya agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja dan tentunya dapat membuat prestasi kerjanya lebih baik lagi”.

Selanjutnya pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Bagian Kelembagaan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Perhatian dan penghargaan dari pimpinan pada Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Barat kepa pegawai, berupa insentif dan dengan menyertakan pegawai dalam kegiatan monitoring kedaerah-daerah secara bergiliran menyebabkan pegawai termotivasi untuk bekerja secara sungguh-sungguh”.

Pemberian penghargaan dan perhatian oleh pimpinan kepada pegawainya akan menambah keakraban dan persahabatan, serta kedekatan pegawai terhadap atasannya dan sebaliknya juga terhadap atasan kepada bawahannya. Pemberian perhatian kepada pegawai juga dapat mencairkan suasana yang kaku menjadi hangat, sehingga dampaknya akan mempengaruhi kekompakan dan kebersamaan menangani masalah yang ada di kantor ataupun lembaganya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu usaha yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan penghargaan kepada pegawai.

Selain itu, penghargaan yang diberikan kepada pegawai oleh pimpinan merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Tanpa adanya penghargaan yang diberikan besar kiranya dapat menurunkan motivasi para pegawai dalam bekerja. Maka pimpinan selaku pemegang kekuasaan dan pemegang kendali organisasi selalu dituntut untuk dapat menghargai kerja keras dan prestasi kerja pegawainya melalui pemberian penghargaan baik berupa materi dan non materi.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk tiap-tiap fokus antara lain:

- 1) Sikap kerja pegawai yang mencakup keterlibatan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap organisasi menunjukkan adanya sikap indisipliner pegawai dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian serta penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga sebagian pegawai mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pimpinan dapat memberikan suatu penghargaan atau perhatian bagi pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang baik.
- 2) Kemampuan pegawai dalam bekerja masih kurang optimal, dimana masih ada sebagian pegawai yang masih belum memahami beberapa pekerjaan. Oleh karena itu peneliti ingin memberikan saran yaitu diharapkan pihak instansi terkait dapat lebih bijak dalam memberikan diklat kepada pegawai yakni diklat yang diberikan haruslah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai. Agar kedepannya para pegawai dapat lebih memahami beberapa pekerjaan yang sebelumnya kurang mereka pahami.
- 3) Motivasi kerja pegawai sudah cukup baik, hal ini dikarenakan pimpinan sudah sering memberikan perhatian serta penghargaan bagi mereka yang bekerja dengan baik. Peneliti menyarankan agar pimpinan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan baik berupa materi maupun non-materi.

F. REFERENSI

- Gannon, Martin J. 1979. *Organizational Behavior A Managerial and Organizational Perspective*. Canada: Little, Brown, and Company.
- Robbins, Stephen. 2003. *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta; Erlangga

Tamin, Feisal. 2004. *Reformasi Birokrasi, Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*. Jakarta: Belantika

Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, 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 sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ANITA

NIM / Periode lulus : E-21108115

Fakultas/Jurusan : ISIPOL / IAN

E-mail address/HP : anitahta89@yahoo.co.id / 085659628498

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PERILAKU PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT
DAERAH KALIMANTAN BARAT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

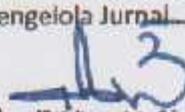
- secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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

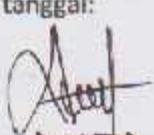
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal.....


Dr. ERDI, M.Si
NIP. 19670727 200501 1 001

Dibuat di :
Pada tanggal:


(ANITA)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologi)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).