

KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELATIHAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

oleh : Tuti Yulawati

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak.
tutiylawati822@yahoo.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini efektivitas pekerjaan yang dihasilkan penggerak swadaya masyarakat belum sepenuhnya menunjukkan efisiensi waktu karena belum ditunjang oleh sarana kerja yang memadai. Dan penempatan penggerak swadaya masyarakat yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, sehingga dapat menurunkan kinerja penggerak swadaya masyarakat di daerah yang secara tidak langsung akan menurunkan kualitas kerjanya. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada Pengukuran Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat di Unit Pelatihan Transmigrasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu hanya menggambarkan atau melukiskan keadaan sesuai dengan apa yang ada saat penelitian ini dilakukan, dan kemudian dianalisis, data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PSM di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik. Hal ini didasarkan pada keenam indikator penilaian kinerja yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan Waktu, efektivitas kemandirian dan komitmen kerja berdasarkan hasil penelitian cukup baik, walaupun masih ada sebagian Penggerak Swadaya Masyarakat masih belum dapat menguasai penggunaan berbagai fasilitas kantor dalam menunjang kelancaraan tugas dan pekerjaannya. Selanjutnya menyikapi fenomena yang ada untuk masalah kuantitas pekerjaan yang harus dioptimalkan di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah menyangkut tentang kemampuan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam menyeimbangkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan dibarengi dengan harus rajinnya para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) masuk kantor. Selanjutnya mengingat bahwa setiap saat kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat diawasi dan dinilai oleh atasan, hendaknya Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) juga memperhatikan dengan sungguh-sungguh terhadap kinerja mereka sendiri. Sebaiknya lebih diupayakan agar kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) lebih meningkat atau paling tidak adanya usaha-usaha untuk mempertahankan kinerja yang lebih prima. Dan solusi terakhir sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Apabila kebiasaan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) baik maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Jadi tingkat kedisiplinan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat mendukung kerja yang lebih efektif.

Kata kunci : Pengukuran, Kinerja, Penggerak, Swadaya Masyarakat.

ABSTRACT

The problem in this study the effectiveness of the work produced by the driving NGO has not been fully demonstrated the efficiency of the time because the work has not been supported by adequate means. And placement of non-governmental mover that does not comply with the discipline, which can decrease the performance of governmental mover in areas that will indirectly lower the quality of his work. Problems in this study focused on the drivers of Governmental Performance Measurement masyarakat Transmigration Training Unit. In this study the authors use this type of research deskriptif, which only depict or describe the circumstances in accordance with what is currently the research done, and then analyzed, the

data collected is in the form of words, images, and not the numbers. The results showed that the performance of PSM in the Training Unit of West Kalimantan Transmigration is good enough. It is based on six indicators of performance assessments consisting of quality of work, quantity of work, time accuracy, the effectiveness of self-reliance and commitment based on the results of the research work pretty well, although there are still some drivers of Governmental still not able to master the use of various office facilities in supporting the task kelancaraan and work. Further addressing the phenomenon that is to issue the quantity of work that must be optimized in Transmigration Training Unit of West Kalimantan Province is concerned about the ability of Governmental Activator (PSM) to balance the amount of work that must be done diligently and coupled with the Activator Organization (PSM) in the office. Furthermore, given that at any time the performance Activator Organization (PSM) Transmigration Training Unit in West Kalimantan province supervised and assessed by the supervisor, should Mover Organization (PSM) was also noticed in earnest on their own performance. Should be aligned to the performance Activator Organization (PSM) is increased or at least the absence of efforts to maintain excellent performance. And the attitude of the last solution is a custom patterned, if the patterned habits have positive implications in relation to the behavior of one's work it will be profitable. If the habit of Governmental Activator (PSM) well then it can guarantee good work habits as well. So the level of discipline Activator Organization (PSM) needs to be improved further so that it can support a more effective job.

Keywords: Measurement, Performance, Driving, Organization.

PENDAHULUAN.

Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sebagai sebagai salah satu lembaga pemerintah yang mengemban fungsi menyusun rumusan kebijakan teknis, menyusun rencana dan program, pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, dan memberikan pelatihan di bidang transmigrasi. Maka untuk mengetahui kinerja individu dalam organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula,

dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa: "Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)".

Sedangkan Hasibuan (2003: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Menurut Bernardin & Russel dalam (Juwairah, 2007), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Stephen Robbins (1989:439), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*quality*) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*quantity*) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*) yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain.
4. Efektivitas (*cost effectiveness*) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi, dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5. Kemandirian (*need for supervision*) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Komitmen kerja (*interpersonal impact*) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Oleh sebab itu, kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan sumber daya non manusia yang mendukung maka suatu organisasi dapat memberikan hasil kerja yang baik sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan juga ikut mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Masalah mengenai kinerja pegawai seringkali dihadapi banyak instansi pemerintah yang mana masalah yang dihadapi menyangkut tentang sarana dan prasarana, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kurangnya pegawai yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah mengenai kedisiplinan pegawai.

Oleh karena itu Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan observasi awal secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) belum optimal dimana terdapat PSM yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat PSM yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya pada saat dikeluarkannya surat perjalanan dinas tapi masih ada PSM yang tidak melakukan perjalanan dinas tersebut sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Disamping itu efektivitas pekerjaan sebagian dari PSM belum tampak optimal dimana dalam penyelesaian tugas kantor seringkali tidak tepat waktu.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi. Kinerja bukan saja menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mendasari penulis mengangkat judul tentang “Kinerja Penggerak

Swadaya Masyarakat di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat”.

Dalam menghadapi masa mendatang pemerintah harus pandai-pandai memilih urusan apakah yang sekiranya masih harus dikelolanya, dalam pelaksanaan tugas pemberdayaan harus dapat menunjukkan jati dirinya sebagai aparatur yang mampu mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya. Beberapa masalah yang timbul dari masalah tersebut antara lain: pertama, Belum semua pegawai Penggerak Swadaya Masyarakat di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat memiliki profesionalisme, produktivitas kerja dan budaya kerja yang tinggi sebagai contoh masih adanya sebagian PSM belum mampu secara mandiri dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Kedua, adanya sebagian PSM dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan masih membutuhkan waktu karena selalu menunggu instruksi dari atasan. Ketiga, efektivitas pekerjaan yang dihasilkan PSM belum sepenuhnya menunjukkan efisiensi waktu karena belum ditunjang oleh sarana kerja yang memadai. Dan keempat, penempatan penggerak swadaya masyarakat yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki dalam hal ini sebagian besar PSM berpendidikan SLTA, sehingga dapat menurunkan kinerja penggerak swadaya masyarakat di daerah yang secara tidak langsung akan menurunkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan paparan pada bagian latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka untuk mempersempit ruang lingkup masalah diperlukan adanya pembatasan masalah. Untuk itu masalah dalam penelitian

ini difokuskan pada :“Pengukuran Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat di Unit Pelatihan Transmigrasi”.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu hanya menggambarkan atau melukiskan keadaan sesuai dengan apa yang ada saat penelitian ini dilakukan, dan kemudian dianalisis. Dalam penelitian deskriptif inidata yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.

Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memahami tentang kinerja penggerak swadaya masyarakat di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Dengan demikian maka, yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah :

- (1) Kepala Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat,
- (2) Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- (3) Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan
- (4) 3(tiga)orang Penggerak Swadaya Masyarakat.

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif dengan analisis yang deskriptif. Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi reduksi data, verifikasi data dan dilanjutkan dengan membuat rangkaian analisisnya. Selanjutnya rangkuman data disesuaikan dengan metode analisis, dimana hal ini adalah analisis yang deskriptif. Dalam penafsiran data dilakukan secara komparatif berdasarkan teori-teori yang mendukung dan pada akhirnya ditarik kesimpulan.

KINERJA PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT DI UNIT PELATIHAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN BARAT.

1. Kualitas pekerjaan Penggerak Swadaya Masyarakat

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat semua Penggerak Swadaya masyarakat sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan. Hal ini senada dengan apa yang diutarakan oleh Bapak Suradi (54) selaku salah satu PSM di Upeltrans Provinsi Kalimantan Barat, yang menyatakan bahwa :

“.....saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang dianjurkan oleh atasan, baik dalam penyusunan jadwal kegiatan, persiapan bahan ajaran, dan pembuatan modul, selalu berkoordinasi dan konsultasi dengan atasan.....” (Hasil Wawancara Penulis, 5 Juni 2013)

Dari hasil observasi dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Karena dengan perintah dari atasan maka para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi bersangkutan dan tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh masing-masing Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM). Tujuan pemberian perintah sesungguhnya ialah untuk merealisasikan tujuan organisasi, tujuan utama pemberian perintah oleh atasan kepada bawahan ialah untuk mengkoordinasikan kegiatan bawahan agar kegiatan masing-masing bawahan yang beraneka macam itu terkoordinasikan kepada

suatu arah yaitu untuk tujuan organisasi Upeltrans.

Dari hasil penelitian diatas, dibenarkan oleh pendapat Kepala Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat sebagai salah satu informan menyatakan bahwa :

“Sejauh ini Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ada di kantor ini sudah bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan, dimana atasan dalam memberikan perintah lebih dahulu mengetahui kapasitas dan tugas dari masing-masing Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM). Disamping itu pimpinan juga mengarahkan proses berfikir Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) agar Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) bekerja dengan baik sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat nyambung dengan tugas dari masing-masing Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) itu sendiri”.(hasil wawancara tanggal 6 Juni 2013).

Dari pernyataan dan tanggapan informan diatas menunjukkan bahwa setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ada di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat sudah bekerja atau menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Atasan disini juga memegang peranan penting tercapai tidaknya tujuan dari organisasi yang bersangkutan, tanpa adanya koordinasi atau terkoordinir dengan baik maka mustahil suatu pekerjaan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pekerjaan dalam suatu organisasi apapun sebelum dipraktekkan atau dikerjakan, para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) selain mengetahui tugas pokok dan fungsinya juga harus memperhatikan arahan atau himbauan dari atasan yang mana dapat membantu para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) berfikir dalam bekerja. Sehingga dengan ini diharapkan kualitas dari

pekerjaan yang dihasilkan oleh Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat dapat diterima oleh setiap unsur yang ada di organisasi guna bertujuan untuk peningkatan sasaran/target kerja yang lebih optimal lagi kedepannya.

Selain itu didalam melaksanakan pekerjaannya Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) harus mengerjakannya sesuai dengan data dan informasi yang akurat yang menyangkut tentang organisasi yang bersangkutan juga sangat berperan dalam mendukung tercapainya kualitas pekerjaan yang optimal. Dengan adanya data dan informasi yang akurat maka target/sasaran dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat menyatakan bahwa :

“Setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) otomatis menggunakan data dan informasi yang akurat yang mana di Unit Pelatihan Transmigrasi Kalimantan Barat sudah menggunakan SIMPEK (system informasi manajemen kepegawian) sebagai acuan dalam memperoleh data dan informasi yang menyangkut tentang Unit Pelatihan Transmigrasi, sebab dengan data yang akurat dapat membantu para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sesuai dengan data yang ada dilapangan”.(Hasil wawancara tanggal 6 Juni 2012).

Dari tanggapan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menyelesaikan pekerjaannya para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi sudah menggunakan data yang akurat yang mana data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan yang ada dilapangan dan dengan ini sangat mempermudah Penggerak

Swadaya Masyarakat (PSM) mengakses data-data tersebut. Sebab dalam mengambil suatu keputusan ataupun kebijakan harus tepat, praktis, dan dapat dilaksanakan, untuk memenuhi suatu kebijakan yang tepat tersebut diperlukan data dan informasi yang lengkap, *up to date*, dan dapat dipercaya dan tersusun dengan sistematis. Dengan demikian informasi dan data yang akurat dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas/mutu dari hasil kerja suatu organisasi.

Disamping itu unsur pengetahuan yang dimiliki oleh para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) juga sangat menunjang dalam pencapaian mutu pekerjaan yang optimal. Untuk dapat mengetahui para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi diberi pengetahuan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak SR berikut ini:

“...pelatihan atau bimtek yang pernah diikuti oleh saya selaku PSM diantaranya adalah :

- Pelatihan Tenaga Penggerak Kelompok Swadaya Masyarakat (TPKS)
 - PPL Pertanian
 - TOT Pertanian Umum
 - TOT Agribisnis
 - Bimtek ILP
 - Bimtek sosial petani
 - Bimtek integrasi/adaptasi sosial
- (Hasil wawancara, 6 Juni 2013)

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian pengetahuan kepada Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam melaksanakan pekerjaannya dapat membantu meningkatkan mutu pekerjaan.

2. Kuantitas pekerjaan Penggerak Swadaya Masyarakat

Menyangkut soal pengaturan antara volume (kuantitas) pekerjaan dengan jangka waktu/jadwal yang telah ditentukan, menurut Kepala Sub Bagian Tata Usahabahwa :

“Dengan adanya job analisis yang kita miliki setiap pekerjaan dengan mudah kita atur waktunya karena setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) juga dibagikan data laporan beban sehingga pada data tersebut kuantitas pekerjaan dengan waktu penyelesaiannya telah ditentukan, berapa banyak volume pekerjaan yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu”.(Hasil wawancara tanggal 7 Juni 2013).

Hal ini juga dibenarkan oleh salah satu Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat yang mengatakan bahwa :

“Dengan job analysis yang ada sangat membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan karena disitu sudah tercantum jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan jadwal yang ada sehingga dari semuanya itu banyak program kerja yang terlaksana”.(Hasil wawancara pada tanggal 7 Juni 2013).

Dari beberapa tanggapan di atas, didukung juga oleh hasil observasi penulis yang dilakukan di lokasi penelitian yang menunjukkan bahwa PSM dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh atasan.

Berdasarkan hasil observasi dan tanggapan dari informan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerjaan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan yang mana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap

Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) sehingga lebih banyak program kerja yang terlaksana. Dan tidak terlepas dari jumlah Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang sudah ditetapkan untuk mengerjakan setiap sasaran kerja yang dibagi berdasarkan bidang masing-masing, sehingga jumlah beban kerja dengan jumlah Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang bekerja dapat berimbang agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal. Dengan demikian diharapkan dapat mendukung pengembangan kinerja dari Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat guna mencapai target sasaran kerja yang lebih maksimal lagi sehingga kinerja organisasi lebih meningkat lagi.

3. Ketepatan Waktu penggerak swadaya masyarakat dalam bekerja

Ketepatan waktu merupakan salah satu faktor suatu pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Berkaitan dengan hal itu, dalam suatu organisasi harus kita ketahui bagaimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Untuk dapat mengetahui ketepatan waktu para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam menyelesaikan tugasnya di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang PSM sebagai berikut:

“..... selama ini saya sudah dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan selama ini target pekerjaan selalu 100% tepat waktu...”. (Hasil Wawancara, 7 Juni 2013).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi Kalimantan Barat sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka. Menyangkut hal diatas, Kepala Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat pada saat dilakukan wawancara menyatakan bahwa :

“...setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) disini itu telah memahami tugasnya masing-masing karena setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) sudah memiliki *job description* masing-masing, dan dengan adanya hal yang seperti itu maka diharapkan para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan mereka tepat pada waktunya sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat”.(Hasil wawancara tanggal 12 Juni 2013).

Hal tersebut juga dibenarkan oleh salah satu Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi yaitu (EN) yang tidak mau disebutkan namanya yang mengatakan bahwa :

“...memang betul bu, dengan adanya uraian pekerjaan yang dimiliki oleh para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) maka kami betul-betul sudah tahu pasti apa yang harus kami kerjakan dan kapan dibutuhkannya hasil pekerjaan tersebut karena jadwal dan waktunya sudah tercantum disitu namun yah seperti itulah bu masih ada Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) lainnya yang kurang memahami betul tugas dan waktu penyelesaian pekerjaannya sehingga kadangkala pekerjaan tersebut dilimpahkan ke Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang lain untuk dikerjakan”.(Hasil wawancara tanggal 8 Juni 2013).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat sudah

cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya karena setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) sudah memiliki *job description* (uraian tugas) yang didalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) terhadap tugas dan fungsi yang harus mereka kerjakan walaupun masih ada beberapa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya bahkan sebelum dibutuhkan pekerjaannya tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi maka setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan/tugasnya pada saat dibutuhkan atau kalau perlu pekerjaan tersebut sudah selesai sebelum dibutuhkan agar Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dapat mengerjakan tugas yang lainnya sehingga dapat mengefisienkan waktu yang ada.

Menurut Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan sebagai salah satu informan mengatakan bahwa :

“...sebagian besar Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) disini bu sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya pada waktu dibutuhkan pekerjaannya itu dan ada yang dapat menyelesaikannya pun sebelum pekerjaan itu dibutuhkan untuk keperluan dinas tapi yah begitulah bu adapula Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ‘tiba masa tiba akal’, pekerjaan yang dibebankan kepadanya baru mau dikerja jika sudah mendekati waktu yang telah ditentukan”. (hasil wawancara 9 Juni 2013).

Dengan demikian, Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dapat selesai pada saat dibutuhkan walaupun masih ada sebagian kecil Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang menunda pekerjaannya. Apabila tugas/pekerjaan dapat selesai pada saat dibutuhkan maka dapat membantu peningkatan target dan sasaran kerja yang lebih optimal, dan jikalau pekerjaan tersebut selesai sebelum dibutuhkan maka dapat menambah volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang ada sehingga dapat mengefisienkan penggunaan waktu bahkan biaya dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut, dan otomatis dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Efektivitas Pekerjaan Penggerak Swadaya Masyarakat

Dalam organisasi perusahaan maupun instansi pemerintah, mesin dan peralatan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam proses kerja. Manusia tidak dapat berbuat lebih banyak dan lebih efektif dan efisien tanpa ditunjang peralatan kerja yang memadai. Sesungguhnya mesin dan peralatan diperlukan terutama dengan maksud untuk menghemat tenaga dan energy manusia dan juga demi mengakui arti pentingnya manusia dalam organisasi serta untuk mempercepat proses kerja.

Disamping itu juga para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) harus bisa menguasai fasilitas kantor tersebut karena jika tidak memiliki keterampilan atau penguasaan

teknis operasional mengenai bidang tertentu seperti kemampuan dalam menggunakan computer dan sebagainya yang dapat menunjang penyelesaian pekerjaan secara produktif. Sarana dan prasarana kantor sangatlah penting dalam proses melaksanakan setiap pekerjaan/kegiatan organisasi sehingga segala sesuatu yang ditargetkan oleh organisasi dapat terealisasi dengan baik.

Berikut petikan wawancara yang menunjukkan masing-masing Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) menguasai penggunaan fasilitas kantor sebagai berikut :

Bapak H. Suradi. :”saya sangat menguasai dan memahami mekanisme penggunaan berbagai fasilitas kantor, termasuk didalamnya instalasi program dan repair system”

Bapak. M. Noer :.....”saya menguasai penggunaan fasilitas kantor terutama dalam pembuatan slide power point khususnya ketika diminta atasan untuk menyiapkan materi pembelajaran”

Bapak Hasan:”saya menguasai juga seperti apa yang diutarakan Bapak SR, dan EP. Namun kadang kala saya bertanya ke mereka yang lebih faham ketika saya mengalami kesulitan.

Ibu Eni:”oh kalau masalah penggunaan berbagai faslitas, saya sangat menguasai bu, karena disamping saya sebagai PSM, saya juga kadangkala diminta sebagai operator”. (hasil wawancara, 10 Juni 2013)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat menguasai penggunaan fasilitas kantor dalam proses melaksanakan pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada saat wawancara dengan penulis bahwa :

“...Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam bekerja memang sudah menguasai fasilitas kantor dimana dalam penggunaan fasilitas tersebut sangat membantu mereka dalam menyelesaikan

pekerjaan mereka namun adapun sebagian kecil Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang masih kurang dalam menggunakan fasilitas atau sarana kantor tersebut dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) berbeda-beda”.(Hasil wawancara tanggal 10 Juni 2013).

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) menguasai penggunaan fasilitas kantor dengan baik karena dengan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi maka dengan mudah para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses sehingga dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja, walaupun masih ada sebagian kecil Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang kurang menguasai fasilitas kantor tersebut. Dengan demikian kinerja organisasi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin, untuk itu para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) diharapkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan teknis dalam hal mengefektivitaskan penggunaan sarana kantor semata-mata untuk organisasi bukan untuk kepentingan pribadi sehingga hasil kerja yang dihasilkan dapat maksimal karena didukung oleh penguasaan fasilitas kerja sebagai penunjang proses penyelesaian pekerjaan.

5. Kemandirian Penggerak Swadaya Masyarakat dalam menyelesaikan pekerjaan

Hasil wawancara dibawah ini menunjukkan kemandirian para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan

Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu :

Bapak H. Suradi. :.....”saya memahami betul apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi saya, sehingga saya tak begitu membutuhkan bantuan orang lain. Namun untuk urusan teknis saya selalu berkoordinasi dengan atasan”

Bapak. M. Noer.:”dalam setiap penyelesaian pekerjaan saya bisa mengatasinya sendiri, namun ketika mengalami kesulitan saya tidak jarang meminta bantuan ke rekan sekantor”

Bapak Hasan:”dalam penyelesaian pekerjaan saya, saya selalu dapat menyelesaikannya, namun ketika mendapatkan kesulitan saya tidak jarang meminta bantuan kepada teman sekantor”.

Ibu Eni:”saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan, namun ketika ada pekerjaan baru yang saya belum faham, saya dibantu oleh teman seprofesi”. (hasil wawancara, 10 Juni 2013)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam menyelesaikan pekerjaannya masih memerlukan pertolongan atau bantuan dari rekan kerja bahkan meminta arahan kepada atasan mereka apabila menemukan hambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat yang mengatakan bahwa :

“Jika para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) menemukan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) kadangkala meminta bantuan kepada rekan sekerja mereka yang mengerti dan menguasai hal tersebut atau bahkan mereka bertanya ke atasan mereka bagaimana cara untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut, seperti itu tadi bu ada seorang Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang kurang mengerti pembuatan laporan pembinaan masyarakat transmigrasi pun tidak sungkan untuk menanyakannya”. (hasil wawancara 10 Juni 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat dalam menyelesaikan tugasnya dan jika menemukan masalah atau hambatan yang tidak bisa diselesaikan maka mereka meminta pertolongan kepada atasan mereka atau kepada teman rekan kerja yang memahami penyelesaian masalah pekerjaan tersebut. Disamping itu, dibutuhkan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang mampu untuk dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan yang sulit guna untuk meningkatkan kemandirian para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga di masa yang akan datang dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi yang lebih baik.

6. Komitmen Penggerak Swadaya Masyarakat dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ada di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dengan begitu dapat mendorong para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) untuk melakukan setiap pekerjaannya dengan rasa memiliki dan terlibat dalam setiap proses kerja. Menurut Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat yang mengatakan bahwa :

“...para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) bekerja dalam kondisi kerja yang baik dimana mereka melaksanakan setiap pekerjaan mereka berdasarkan kesepakatan atau komitmen yang telah disetujui, yang mana komitmen kerja tersebut merupakan tupoksi mereka masing-masing sehingga

pekerjaan yang dikerjakan oleh para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) berjalan sesuai dengan peraturan instansi". (hasil wawancara 23 Juni 2013).

Berdasarkan tanggapan tersebut maka Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ada di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat bekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah diatur oleh instansi dan bekerja dalam kondisi kerja yang baik. Karena dengan kondisi kerja yang baik maka dapat memberikan motivasi kepada setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) untuk merasa menjadi pemilik dari organisasi yang bersangkutan, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut dan selanjutnya akan diikuti pula dengan pencapaian setiap sasaran dari organisasi guna meningkatkan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh organisasi.

Berikut adalah keterangan yang menunjukkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi dapat bekerjasama dengan tim yang diwaliki oleh Bapak SR (54) yang menyatakan bahwa :

"...walaupun kami dibagi wilayah kerjanya, namun kami adalah tim kerja, ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan bersama maka kami akan mengkroyok pekerjaan tersebut. Dikroyoknya pekerjaan, dengan harapan dapat selesai sesuai target...." (Hasil wawancara, 20 Juni 2013).

Maka dapat disimpulkan bahwa para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ada di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat dapat bekerja sama dalam suatu kelompok atau tim dalam menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaan mereka. Menurut Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada saat diwawancarai mengatakan bahwa :

"...Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) disini sudah mampu untuk bekerjasama dalam suatu tim yang mana pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat dikerjakan dengan baik dan lebih memudahkan para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat". (hasil wawancara tanggal 20 Juni 2013).

Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan dengan terjalannya kerjasama yang baik maka para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dapat menguraikan masalah pekerjaan menjadi bagian atau tugas/kegiatan pekerjaan yang sederhana yang mudah untuk dapat diselesaikan sehingga kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan baik.

PENUTUP

Beranjak dari hasil penelitian yang telah dikemukakan dan diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : bahwa kualitas pekerjaan (*quality of work*) Penggerak Swadaya masyarakat sudah cukup baik hal ini didasarkan pada temuan penelitian yang menunjukkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Karena dengan perintah dari atasan maka para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi bersangkutan dan tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh masing-masing Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM). Adanya sebagian penggerak swadaya masyarakat yang belum menguasai fasilitas

kantor diharapkan yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) Penggerak Swadaya masyarakat di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup memadai, hal ini didasarkan pada temuan penelitian yang menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) diselesaikan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan yang mana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan jadwal karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) sehingga lebih banyak program kerja yang terlaksana. Untuk masalah kuantitas pekerjaan yang harus dioptimalkan di Unit Pelatihan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah menyangkut tentang kemampuan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) dalam menyeimbangkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan dibarengi dengan harus rajinnya para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) masuk kantor.

Ketepatan Waktu (*timeliness*) Penggerak Swadaya Masyarakat dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan sudah cukup baik, hal ini didasarkan pada temuan penelitian yang menunjukkan bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi Kalimantan Barat sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka. Disamping itu didukung oleh keterangan dari beberapa informan termasuk Kepala Unit Pelatihan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Mengingat bahwa setiap saat kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat

diawasi dan dinilai oleh atasan, hendaknya Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) juga memperhatikan dengan sungguh-sungguh terhadap kinerja mereka sendiri.

Efektivitas (*cost effectiveness*) Penggerak Swadaya Masyarakat dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan cukup efektif, hal ini ditandai oleh adanya sebagian PSM menguasai penggunaan fasilitas kantor dalam proses melaksanakan pekerjaan mereka, disamping itu didukung oleh keterangan beberapa informan termasuk Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelatihan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Sebaiknya lebih diupayakan agar kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) lebih meningkat atau paling tidak adanya usaha-usaha untuk mempertahankan kinerja yang lebih prima.

Kemandirian (*need for supervision*) Penggerak Swadaya Masyarakat dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup mandiri, walaupun masih ada sebagian PSM yang masih meminta bantuan dari rekan sekerja dan arahan dari atasan.

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan, jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Apabila kebiasaan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) baik maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Jadi tingkat kedisiplinan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat mendukung kerja yang lebih efektif.

Komitmen Kerja (*interpersonal impact*) Penggerak Swadaya Masyarakat dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup mandiri,

hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang ada di Unit Pelatihan Transmigrasi provinsi Kalimantan Barat bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dengan begitu dapat mendorong para Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) untuk melakukan setiap pekerjaannya dengan rasa memiliki dan terlibat dalam setiap proses kerja.

REFERENSI

Bernardin and Russel.1993.*Human Resource Management, An Experimental Approach, terjemahan*.Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dharma, Surya.2011.*Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, cetakan keempat.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-PokokKepegawaian.

PeraturanPemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah.



**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 : Tuti Yuhianwati
 NIM / Periode lulus : E21109113 / 12 September 2013
 Fakultas/Jurusan : Fisip.
 E-mail address/HP : 081649198831

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

Kinerja Pegawai di Runtit Pelatihan Transmigrasi
Provinsi 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/dietujui
 Pengelola Jurnal

Dr. Erdi, M.Si

NIP.

Dibuat di : PONTIANAK
 Pada tanggal: 2-1-2014

Tuti Yuhianwati
 (Tuti Yuhianwati)
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

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).