

KINERJA ORGANISASI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

oleh : Widodo

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

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah beban kerja yang diemban oleh masing-masing aparatur tidak merata, hal ini dikarenakan minimnya jumlah pegawai dan terbatasnya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Masalah lainnya adalah minimnya pelaksanaan diklat yang diikuti oleh pegawai yang berakibat pada rendahnya daya tanggap pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan PNBP Sektor Pertambangan kurang optimal. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian dari tiga aspek yang diteliti yaitu efisiensi, Efektivitas, Keadilan dan daya tanggap menunjukkan hasil yang kurang. Menyikapi fenomena yang ada saran yang direkomendasikan antara lain : 1) perlunya pelaksanaan diklat yang menyangkut hal-hal yang bersifat khusus seperti diklat pertambangan yang berkaitan dengan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sektor pertambangan dikarenakan perlu pemahaman yang mendalam kaitannya dengan tugas-tugas bidang pertambangan sehingga peningkatan PNBP sektor pertambangan akan semakin efektif dan efisien, 2) perlu kesadaran yang tinggi dari aparat di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat sehingga pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dapat dipahami dengan baik. 3) untuk meningkatkan daya tanggap terhadap pengusaha, pimpinan di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat agar dapat meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap para pengusaha pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP) sehingga para pengusaha sadar atas kewajibannya untuk membayar iuran tetap pertambangan guna tercapainya target penerimaan negara bukan pajak (PNBP) sektor pertambangan di Provinsi Kalimantan Barat

Kata kunci : Efisiensi, Efektivitas, Keadilan, Daya Tanggap

ABSTRACT

The problem in this study is the work load carried by each apparatus is uneven, this is due to lack of personnel and a limited amount of work infrastructures and adequate. Another problem is the lack of implementation of training followed by employees that result in low employee responsiveness to the duties and functions. From the research it was found that the performance of the organization of Mining and Energy of West Kalimantan Mining Sector in enhancing non-tax revenues are less than optimal. It is based on the results of a study that examined aspects of Baitu efficiency, effectiveness, and responsiveness. Justice showed poor results. Responding to the suggestion that there is a phenomenon which recommended, among others: 1) the need for the implementation of education and training concerning the things that are special as training related to mining tax state revenue (non-tax revenues) due to the mining sector need a deep understanding of the tasks related to the mining sector so that the increase in non-tax revenues mining sector will be more effective and efficient, 2) need a heightened awareness of officers at the Department of Mines and Energy of West Kalimantan Province so that the implementation tasks become responsibilities can be well understood. 3) to improve responsiveness towards entrepreneurs, leaders at the Department of Mines and Energy of the Province of West Kalimantan in order to improve the oversight and guidance to the holders of Mining Permit (IUP) so that the entrepreneur is aware of its obligation to pay a

*fixed contribution of mining to the achievement of revenue targets Non-tax (non-tax revenues)
mining sector in West Kalimantan*

Keywords : Efficiency , Effectiveness , Fairness, Responsiveness

PENDAHULUAN.

Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat sebagai organisasi yang mengemban fungsi menyusun rumusan kebijakan teknis, menyusun rencana dan program, pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, memberikan perizinan dan pelayanan umum dibidang Pertambangan dan Energi, serta pembinaan unit pelaksana teknis. 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.

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 Dinas Pertambangan dan Energi 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 pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat belum optimal dimana terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya. Disamping itu masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, misalnya pada saat dikeluarkannya surat perjalanan dinas tapi masih ada pegawai yang tidak melakukan tugas perjalanan dinas tersebut sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Disamping itu tingkat kedisiplinan sebagian dari pegawai belum tampak optimal dimana kehadiran dikantor seringkali tidak tepat waktu. Indikasi lain yang menyebabkan

kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat adalah rendahnya motivasi aparatur dalam menjalankan tugasnya khususnya di bidang mineral dan batubara dikarenakan minimnya insentif yang diterima pegawai serta tidak adanya pelaksanaan diklat yang berkelanjutan terkait dengan pelaksanaan tugas, terutama dalam meningkatkan PNBK Sektor pertambangan.

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu (Mahmudi, 2005:22).

Nasucha, mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif (Pasolong, 2010:177).

Selain itu menurut Amstrong dan Baron kinerja disebut juga sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2008:7).

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu masukannya adalah hasil dari suatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Sedarmayanti, 2010:259).

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan

sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2010:198).

Menurut Pasolong, (2010:180) menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik antara lain :

1. Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik dalam memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
2. Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikan organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian.
4. Daya tanggap yaitu organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu organisasi secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pandangan negatif mengenai birokrasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan. Maka dari itu pelayanan publik harus diperbaharui hari demi harinya agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu kemampuan birokrasi publik untuk menampung dan mengelola aspirasi masyarakat haruslah ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, untuk lebih memfokuskan masalah penelitian maka masalah di batasi pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi

Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Sektor Pertambangan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana dalam memecahkan masalah yang diteliti dilakukan dengan memberikan gambaran mengenai suatu keadaan dengan menggunakan data dan fakta yang ditemukan pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain

Subjek dalam penelitian ini adalah kumpulan informan yang memiliki hubungan yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data yang diperoleh peneliti berasal dari sumber data yang ditentukan dengan menggunakan teknik *Purposive*, yaitu sumber informasi yang ditetapkan secara sengaja oleh peneliti yang didasarkan atas kriteria atau pertimbangan tertentu yang berhubungan erat dengan fokus penelitian. Adapun sumber data dan informasi diperoleh dari 16 orang pegawai yaitu :

- a. Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat
- b. Kepala Bidang Mineral, Batubara, Panas Bumi dan Air Tanah Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Kepala Seksi Pengembangan Pengusahaan
- d. Kepala Seksi Pengamanan Teknis dan Keselamatan Kerja Pertambangan
- e. Kepala Seksi Konservasi

- f. Kasubbag Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi
- g. Kasubbag Umum dan Aparatur
- h. 1 (satu) orang staf atau pegawai yang menangani data Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sektor pertambangan di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat
- i. 3 (tiga) orang staf Bidang Mineral, Batubara, Panas Bumi dan Air Tanah
- j. 2 (dua) orang staf Subbag Umum dan Aparatur
- k. 2 (dua) orang staf Subbag Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi.

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 ORGANISASI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI PROVINSI KALIMANTAN BARAT DALAM MENINGKATKAN PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK (PNBP) SEKTOR PERTAMBANGAN

1. Efisiensi pekerjaan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan keterangan dari bapak Ir Anfridus Juliardi Andjioe selaku Plt. Kepala **Widodo**

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Dinas dan selaku Kepala Bidang Mineral, Batubara, Panas Bumi dan Air Tanah di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat menjelaskan bahwa :

“.....dalam bidang tugas dan pekerjaan pegawai disini tidak memerlukan biaya dan waktu yang banyak dalam menyelesaikannya, namun dengan adanya pemberian insentif tambahan diluar gaji biasanya pegawai disini lebih bersemangat dalam bekerja. Walaupun demikian hanya sebagian pegawai saja yang terkesan ogah-ogahan dalam bekerja, sebagian lainnya meski tidak adanya insentif mereka tetap bersemangat dalam bekerja.....”. (Hasil wawancara 12 Nopember 2013).

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai sudah tidak memerlukan waktu dan biaya yang banyak sehingga dapat mengefisienkan penggunaan waktu dan sumber daya yang ada dalam organisasi.

Menurut Bapak Zulkifli, SE selaku Kasubag Umum dan Aparatur mengatakan bahwa :

“.....efisiensi disini menyangkut bagaimana seorang pegawai dapat mengoptimalkan penggunaan waktu dan biaya dimana pegawai yang ada disini menyelesaikan setiap tugasnya dengan memperhatikan waktu dan biaya yang digunakan agar dapat diminimalisir dengan sehemat mungkin tetapi mutu dari hasil kerja tetap memuaskan, dengan demikian pegawai sudah bekerja seefisien mungkin.....”.(hasil wawancara 12 Nopember 2013).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja dari pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat tepat pada sasaran dan tujuan organisasi dengan kata lain efektif dan tepat guna. Sebab setiap sasaran kerja yang terealisasikan dengan baik dapat mendukung pencapaian kinerja lebih

prima dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Efisiensi dan efektifitas organisasi dapat terwujud jika tanggungjawab dan wewenang berjalan dengan baik sehingga organisasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan ataupun kegiatan berlandaskan pada rasa tanggung jawab yang tinggi dan setiap individu akan memiliki kesadaran akan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian organisasi dapat memberikan hasil kerja yang prima dengan merealisasikan setiap target kerja dengan persentase yang memuaskan.

Keberhasilan pencapaian sasaran dan tujuan tidak terlepas pada Kantoritu sendiri di dalam menetapkan satu cara melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan. Atas dasar itu semua di dalam pencapaian sasaran dan tujuan Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat melakukan berbagai upaya untuk melaksanakan pelimpahan yang diberikan oleh Gubernur sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan dimasing-masing bidang.

Dalam menerapkan pelimpahan kewenangan dari Gubernur tersebut, masih terkendala kenyataan yang ada dilapangan sebagaimana hasil wawancara dengan Plt. Kepala Dinas pada tanggal 12 Nopember 2013 sebagai berikut :

“.....kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat belum semuanya dapat melaksanakan pelimpahan wewenang yang diberikan oleh Gubernur Kalimantan Barat, karena dalam pelaksanaanya kita harus melihat kondisi nyata dilapangan seperti ijin bahan galian non logam (pasir, tanah urug, kaolin dan batuan) skala kecil,

dalam hal ini Dinas Pertambangan dan Energi Prov. Kalbar tidak dapat menerbitkan ijin galian tersebut (non logam) skala kecil karena tidak ada pemohon....”.

Pernyataan yang dikemukakan Plt. Kepala Dinas tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing kepala seksi belum sepenuhnya sesuai dengan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh Gubernur. Hal tersebut disadari bahwa kenyataan ada pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat tidak bisa menerapkan pelimpahan kewenangan tersebut karena harus melihat kondisi diwilayahnya. Hal tersebut juga diakui oleh Kepala Bidang Minerba Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 12 Nopember 2013 :

”.....Melihat kondisi wilayah yang ada Provinsi Kalimantan Barat tidak memungkinkan untuk dilaksanakan pemberian ijin bahan galian non logam (pasir, tanah urug, kaolin dan batuan) skala kecil walaupun kita sudah mensosialisasikan kepada masyarakat kenyataan yang ada bahwa Pemerintah melarang disebabkan obyek yang digunakan adalah sungai sehingga dapat menyebabkan tanah longsor/abrasi.....”.

Dari pernyataan tersebut diatas, menguatkan bahwa kondisi di lapangan merupakan salah satu aspek dalam menerapkan pelimpahan kewenangan dari Gubernur. Walaupun aspek hukum merupakan acuan atau landasan yang sangat diperlukan oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tetapi kenyataan dilapangan tidak mendukung hal tersebut. Sementara itu dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pertambangan dan Energi

Provinsi Kalimantan Barat membuat program untuk pemenuhan target kegiatan salah satunya melalui melaksanakan sosialisasi kepada pengusaha kaitannya dengan pembuatan izin usaha pertambangan. Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat melaksanakan Pembinaan Administrasi setiap triwulan sekali sekaligus melaksanakan sosialisasi akan izin usaha pertambangan.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dapat memacu motivasi dari para pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat untuk lebih meningkatkan kemampuannya. Dalam hal ini diperlukan kontrol dan pengawasan dari pimpinan sehingga tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan tetap sesuai dengan tugas dan kewajibannya sehingga program-program dari Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat akan terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

".....Setiap bulan saya memerintahkan kepada staf melalui Kepala Seksi dan Pejabat Eselon IV lainnya untuk melaporkan pekerjaan yang telah dibuat selama satu bulan. Hal tersebut merupakan bentuk pengawasan sehingga pekerjaan staf menjadi terkontrol dan tidak menyimpang dari tugas dan fungsi masing-masing....." (Wawancara dengan Plt. Kepala Dinas pada tanggal 22 Nopember 2013).

".....Pekerjaan yang telah kami laksanakan kami selalu kami laporkan setiap bulan dan untuk pekerjaan yang mendesak untuk diselesaikan dan hasilnya harus segera dilaporkan kami tidak harus menunggu satu bulan untuk melaporkannya....." (Wawancara dengan staf Bidang Minerba pada tanggal 22 Nopember 2013).

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa masing-masing bidang telah menyadari bahwa

tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan harus dipertanggungjawabkan kepada pemberi kebijakan karena hal tersebut merupakan salah bentuk loyalitas kepada pemberi kebijakan karena di dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya berkaitan dengan hal tersebut diatas, pertanggungjawaban tidak hanya disampaikan kepada pemberi kebijakan tetapi harus dilaksanakan juga secara legal secara hukum dan juga kepada masyarakat, Untuk mengetahui hal tersebut diatas berikut ini wawancara dengan Plt. Kepala Dinas tanggal 25 Nopember 2013 sebagai berikut :

".....Berkaitan dengan pertanggungjawaban organisasi kantor Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat kami menyampaikan secara insidental yaitu setiap saat apabila ada hal-hal yang sangat mendesak dan penting dan juga setiap tahun melalui Laporan Tahunan Kepala Dinas dan LKJP kepada pemberi kebijakan yaitu Gubernur Kalimantan Barat dan tidak melaporkannya kepada lembaga lain seperti DPRD atau kepada masyarakat. Yang memiliki kewenangan untuk menyampaikannya adalah Gubernur Kalimantan Barat.....".

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, pertanggungjawaban dari Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat hanya dilaporkan kepada pemberi kebijakan tidak kepada masyarakat maupun lembaga DPRD sehingga pertanggungjawaban kegiatan di organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat tidak dapat diketahui langsung oleh masyarakat maupun DPRD sebagai wakil dari masyarakat.

”.....Pertanggungjawaban tidak kami laporkan langsung kepada masyarakat maupun kepada lembaga DPRD sebagai wakil masyarakat dan laporan kami kepadaatasan yaitu Gubernur, karena di dalam laporan kami nanti akan disampaikan oleh Gubernur sendiri melalui LKPJ kepada DPRD dan melalui LPPD Gubernur yang langsung kepada masyarakat sehingga kami tidak perlu secara langsung melaporkan kepada masyarakat.....”. (Wawancara dengan Plt. Kepala Dinas pada tanggal 25 Nopember 2013).

Dari wawancara tersebut diatas dapat diketahui bahwa di dalam mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat masih menggunakan pola yang lama yaitu pertanggungjawaban hanya disampaikan kepada pemberi kebijakan sehingga masyarakat tidak dapat mengetahui secara langsung dan menyebabkan kurang transparannya organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

2. Efektivitas pekerjaan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat

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 energi manusia dan juga demi mengakui arti pentingnya manusia dalam

organisasi serta untuk mempercepat proses kerja.

Disamping itu juga para pegawai harus bisa menguasai fasilitas kantor tersebut karena jika tidak memiliki keterampilan atau penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu seperti kemampuan dalam menggunakan komputer 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 pegawai menguasai penggunaan fasilitas kantor sebagai berikut :

Bapak Leo Candra Sihite, ST (Kasi Pengamanan Teknis dan Keselamatan Kerja) : ”.....saya sangat menguasai dan memahami mekanisme penggunaan berbagai fasilitas kantor, termasuk didalamnya instalasi program dan repair system....”

Bapak Wahidin : ”.....saya menguasai penggunaan fasilitas kantor terutama dalam pembuatan slide power point dan penggambaran peta khususnya ketika diminta atasan untuk menyiapkan materi.....”

Bapak Sukamto : ”.....saya menguasai. Namun kadang kala saya bertanya ke mereka yang lebih faham ketika saya mengalami kesulitan”.

Bapak Wiwin : ”.....oh kalau masalah penggunaan berbagai fasilitas, saya sangat menguasai, karena disamping saya sebagai staf pengolah data iuran pertambangan juga

kadangkala diminta sebagai operator.....”. (hasil wawancara, 10 Nopember 2013)

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi provinsi Kalimantan Barat menguasai penggunaan fasilitas kantor dalam proses melaksanakan pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur pada saat wawancara dengan penulis bahwa :

“.....pegawai dalam bekerja memang sudah menguasai fasilitas kantor dimana dalam penggunaan fasilitas tersebut sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka namun adapun sebagian kecil pegawai yang masih kurang memahami dalam menggunakan fasilitas atau sarana kantor tersebut dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda.....”. (Hasil wawancara tanggal 10 Nopember 2013).

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pegawai telah menguasai penggunaan fasilitas kantor dengan baik karena dengan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi maka dengan mudah para pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses sehingga dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang menguasai fasilitas kantor tersebut. Dengan demikian kinerja organisasi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin, untuk itu para pegawai 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.

3. Keadilan pekerjaan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat

Dalam tulisan ini keadilan adalah upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai di antara beberapa unit kerja di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat. Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu organisasi yang menerapkan keadilan dalam sistem pembagian kerja.

Menurut Kepala Bidang Minerba : “.....dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mendapat wewenang langsung dari Kepala Dinas untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan rutin dan dilaporkan setiap bulannya ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat untuk dievaluasi tingkat pelaksanaannya.....”.

Selanjutnya hasil wawancara kepada informan yang tidak mau disebutkan namanya menyatakan bahwa :

“.....struktur organisasi yang berlaku kurang menjelaskan atau kurang sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing aparatur, sehingga terkesan cukup memberatkan karena beban kerja cukup besar dan tanggung jawab yang besar terhadap pemenuhan target pendapatan asli daerah sehingga dituntut struktur organisasi yang terpisah agar pelaksanaan tanggung jawab dapat dilaksanakan secara optimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa struktur yang berlaku kurang sesuai dengan tanggung jawab memaksimalkan kontribusi PNBPN sektor pertambangan terhadap pendapatan asli daerah.....”. (Hasil wawancara Penulis, tanggal 10 Nopember 2013).

Selanjutnya informan menyatakan :

“.....kekurangjelasan struktur organisasi banyak pengaruhnya terhadap jalannya koordinasi dalam pekerjaan. Seringnya terjadi perubahan struktur organisasi dan tata kerja dinas membawa pengaruh yang cukup signifikan dalam pelaksanaan tanggung jawab/pekerjaan.....”.

Jadi kesimpulannya bahwa telah terjadi kekurangjelasan koordinasi dalam pekerjaan bidang mineral dan batubara dalam upaya peningkatan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) sektor pertambangan.

4. Daya tanggap pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat

Daya tanggap seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai dalam merespon apa yang dibutuhkan oleh organisasi dan permasalahan yang mesti mendapatkan penyelesaian secara tepat dan cepat. Daya tanggap dapat diukur dari tingkat kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak serta kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara penulis dengan salah seorang staf di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat menyangkut pemahaman terhadap tugas dan fungsi :

“.....Tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat kami pahami, dalam pelaksanaan tugas apabila kami menemukan kesulitan dalam penanganannya, hal itu kami koordinasikan dengan rekan-rekan sekerja atau langsung kepada pimpinan, untuk mendapatkan solusi pemecahannya.....” (Hasil wawancara tanggal 26 Nopember 2013).

Demikian juga apa yang dikemukakan oleh seorang pejabat Esselon IV di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat (Kasubag Umum dan Aparatur) dalam wawancara dengan penulis :

“.....Tingkat pemahaman terhadap tugas-tugas yang tertera dalam uraian tugas belum semuanya dapat dipahami. Sehingga dalam pelaksanaannya kami harus memberi arahan atau penjelasan kepada staf dan juga berkordinasi dengan pimpinan menyangkut mekanisme penyelesaian tugas sehingga dalam pelaksanaannya kami tidak mendapatkan kesulitan.....” (Hasil wawancara tanggal 29 Nopember 2013).

Dari hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa pemahaman tugas dan pekerjaan masih kurang sehingga perlu meminta arahan dari pimpinan. Pemahaman aparat terhadap apa yang menjadi beban tugasnya dapat seperti dikemukakan oleh salah seorang pejabat Eselon III Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat :

“.....Pemahaman tugas-tugas yang diberikan relatif masih kurang sehingga sering menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu masalah/pekerjaan. Cara mengatasinya antara lain dengan melaksanakan briefing setiap hari Senin walaupun hanya 15 menit. Tujuannya untuk mengetahui tugas – tugas pekerjaan yang belum selesai dan merupakan mekanisme kontrol yang tepat.....” (Hasil wawancara Penulis dengan Kepala Bidang 29 Nopember 2013).

Dari hal tersebut diatas bahwa tingkat pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat masih kurang. Hal tersebut erat kaitannya dengan, misi, visi, tujuan organisasi serta fungsi dari Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan

Barat sebagai unsur pelaksana yang merupakan kepanjangan tangan dari Gubernur dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat di wilayah kerja Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat.

Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat di dalam tugas dan pekerjaannya telah terprogram dan dalam pelaksanaannya juga sesuai prosedur yang telah ditetapkan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pekerjaan juga telah didokumentasikan sehingga dapat menjadi acuan untuk tugas dan pekerjaan yang akan datang. Pekerjaan yang sifatnya insidental/mendadak dan terfokus pada suatu bidang menjadi pekerjaan satu organisasi bukan lagi perseorangan. Hasil wawancara dengan Kasubag Aparatur pada tanggal 3 Nopember 2013 :

“....Pada saat tertentu, misalnya ada monitoring dan evaluasi tanpa diminta kami membantu pelaksanaan pendataan izin usaha pertambangan yang menjadi tanggungjawab Bidang Minerba, demikian juga pada saat ada inspeksi mendadak Bidang Minerba membantu melakukan pembinaan aparatur walaupun tanggungjawab tetap ada pada kami....”

Dilihat dari wawancara tersebut diatas bahwa organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai visi dan misinya tidak bersifat perseorangan atau mengandalkan kemampuan masing-masing individu tetapi merupakan satu kesatuan dari organisasi Dinas Pertambangan

dan Energi Provinsi Kalimantan Barat. Kemampuan dari masing-masing bidang yang mungkin kurang akan tertutupi oleh bidang yang lain karena baik dan buruknya kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat bukan karena individu masing-masing bidang tapi karena kerjasama dari unsur- unsur di masing-masing bidang tersebut. Disamping hal tersebut juga akan lebih menumbuhkan rasa kebersamaan di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat.

“...kami menumbuhkan rasa kebersamaan dengan melaksanakan tugas secara bersama-sama, yang kemampuannya masih kurang dapat ditutupi oleh pegawai yang lain sehingga tugas dan pekerjaan yang dibebankan di masing –masing bidang akan terselesaikan....” (Wawancara dengan Plt. Kepala Dinas tanggal 29 Nopember 2013)

Selanjutnya responsivitas atau daya tanggap pegawai dilihat dari prioritas tugas dan pekerjaan dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut :

“.....Beban tugas yang ada pada kami sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dapat kita kerjakan dengan tepat waktu, tetapi apabila ada pekerjaan yang bersifat insidental seperti monitoring dan evaluasi yang bukan merupakan tugas pokok kami tetapi kami diwajibkan untuk membantu pelaksanaannya akan menyebabkan pekerjaan kita sendiri belum dilaksanakan dan kita membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan kita....” (Hasil wawancara dengan staf Bidang Minerba 6 Nopember 2013)

Sesuai dengan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan yang prioritas dapat dilaksanakan oleh organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan

Barat walaupun merupakan tugas dari salah satu bidang tetapi bidang yang lain juga ikut membantu dan itu menyebabkan pekerjaan pokok dari bidang yang lain penyelesaiannya sedikit terhambat dan membutuhkan waktu dan tenaga dari bidang yang lain tersebut. Kondisi seperti tersebut diatas dapat menyebabkan salah satu bidang menjadi tergantung kepada bidang yang lain sehingga cenderung mengandalkan bantuan dari pegawai yang lain sehingga dampaknya salah satu bidang tersebut tidak akan maju walaupun secara umum yang dilihat adalah kinerja dari organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat.

Selanjutnya berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan kebutuhan masyarakat dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Kasubbag Renja dan Monev tanggal 1 Desember 2013 sebagai berikut :

“....dalam meningkatkan PNBP sektor pertambangan, setiap tahun kita melaksanakan monitoring dan evaluasi yang dimulai dari tingkat Kabupaten/kota yang hasilnya dibawa ke tingkat Provinsi yang selanjutnya dilaksanakan berjenjang sampai Provinsi dan Pusat apabila kegiatan didanai dari Provinsi maupun pusat....”

Didalam merencanakan rencana kerja dan monitoring evaluasi, Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat menggali aspirasi dari tingkat bawah yaitu dari Pemerintah Kabupaten/Kota melalui monitoring dan evaluasi sehingga diketahui yang menjadi kekuatan, peluang, dan hambatan dalam peningkatan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) sektor pertambangan.

“...Tidak semua usaha pertambangan dapat diterbitkan izinnya oleh Pemerintah Provinsi (Dinas Pertambangan dan Energi

Provinsi Kalimantan Barat) tergantung dari skala tahapan kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan dan lokasi bahan galian dan mineral. Kita sudah menyampaikan kepada Distamben masing-masing Kabupaten/Kota agar dalam menerbitkan izin usaha pertambangan yang proporsional, dalam arti setiap izin yang dikeluarkan harus disertai pembayaran PNBP, baik dalam penagihan dan pemanfaatannya dilaporkan ke Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat....” (Wawancara Kasubbag Renja dan Monev tanggal 1 Desember 2013).

Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat telah memberikan kewenangan ke Pemerintah Kabupaten/Kota untuk dapat menerbitkan izin usaha pertambangan yang proporsional. Namun dalam penagihannya sering kali terjadi kesalahan prosedur, masing-masing Dinas Pertambangan dan Energi di daerah seringkali mengalami keterlambatan dalam menyampaikan laporannya.

Guna untuk menyelesaikan permasalahan tersebut diatas, harus ada upaya-upaya yang nyata sehingga peningkatan PNBP sektor pertambangan yang menjadi wilayah kerja Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat dapat terlaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat adalah masih kurang sesuai dengan harapan masyarakat. Adapun beberapa indikator kinerja yang digunakan menunjukkan hasil bahwa : Efisiensi pelaksanaan pekerjaan pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi

Provinsi Kalimantan Barat secara total belum menunjukkan hasil yang maksimal. Dengan demikian perlunya pelaksanaan diklat yang menyangkut hal-hal yang bersifat khusus seperti diklat pertambangan yang berkaitan dengan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sektor pertambangan dikarenakan perlu pemahaman yang mendalam kaitannya dengan tugas-tugas bidang pertambangan sehingga peningkatan PNBP sektor pertambangan akan semakin efektif dan efisien.

Efektivitas pekerjaan pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat belumlah optimal dengan demikian perlu kesadaran yang tinggi dari aparat di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat sehingga pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dapat dipahami dengan baik. Dengan demikian efektivitas pekerjaan pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat akan menjadi lebih baik.

Dilihat dari beban kerja yang diemban oleh masing-masing bidang di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat masih belum merata, hal ini disebabkan oleh jumlah pegawai yang kurang memadai khususnya di Bidang Mineral, Batubara, Panas Bumi dan Air Tanah. Untuk meningkatkan keadilan dalam bidang pekerjaan, semestinya penempatan pegawai berlandaskan asas *the right man on the right job* (menempatkan orang yang ahli dalam bidangnya) sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang optimal dan maksimal

Ditinjau dari tingkat pemahaman terhadap tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tingkat kepekaan tugas pekerjaan

dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak masih rendah. Untuk meningkatkan daya tanggap terhadap pengusaha, pimpinan di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat agar dapat meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap para pengusaha pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP) sehingga para pengusaha sadar atas kewajibannya untuk membayar iuran tetap pertambangan guna tercapainya target penerimaan negara bukan pajak (PNBP) sektor pertambangan di Provinsi Kalimantan Barat

REFERENSI

- Bryson, John M., 1995. *“Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization : A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement”*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco. (terjemaahan).
- Bryson, J.M., and Roering, W.D., 1987. *“Applying Private Sector Strategic Planning to the Public Sector”*. Journal of the American Planning Association. (terjemaahan).
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YPKN.
- Olsen, J.B., and Eadie, D.C., 1982. *“The Game Plan : Governance with Foresight.”* Washington : Council of Stare Planning Agencies. (terjemaahan).
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung:Alfabeta
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama

Undang-undang Nomor 20 Tahun 1997 tentang
Penerimaan Negara Bukan Pajak.

Republik Indonesia, 2000, *Undang-undang RI
Nomor 33 tahun 2000 tentang
Perimbangan Keuangan antara
Pemerintah Pusat dan Daerah.*

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Nomor 10 Tahun 2008 tentang
*Struktur Organisasi dan Tata Kerja
Dinas Daerah.*

Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor
55 Tahun 2008 tentang *Tugas Pokok,
Fungsi dan Tata Kerja Dinas
Pertambangan dan Energi Provinsi
Kalimantan Barat.*

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja.* Jakarta :
PT. Raja Grafindo Persada.

Wylie, Harry L., 1958. "*Management
Handbook*". New York : Ronald
Press.





**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 : Widada
 NIM / Periode lulus : E21109044 / 2014
 Fakultas/Jurusan : ISPOL / IA
 E-mail address/HP : widada.dustamban@yahoo.com / 08125683013

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi.....IA..... 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 Organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat.

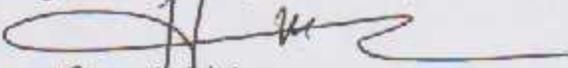
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

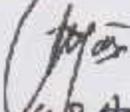
- secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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/disetujui
 Pengelola Jurnal 18.3.2014

Mr. Anjin
 NIP. 02105021947021002

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal: 18-3-2014

 (Widada)
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

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).