

KINERJA APARATUR PEMERINTAH BIDANG PASAR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA PONTIANAK

Oleh:

ESTI RAHAYU
NIM. E01110033

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak. 2015.

[Email: estiryy@gmail.com](mailto:estiryy@gmail.com)

ABSTRAK

Skripsi ini ditulis berdasarkan fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai bidang pasar pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak. Permasalahan ini terlihat dari tidak terealisasinya target retribusi pasar tradisional, jumlah pegawai yang kurang memadai, kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, serta kurangnya penguasaan teknologi informasi. Pengukuran kinerja aparatur pemerintahan Bidang Pasar menggunakan 6 aspek teori menurut Bernardin dan Russel (dalam Yeremias T. Keban 2004) yaitu kualitatif, kuantitatif, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah pegawai mempengaruhi hasil kerja disertai dengan beban kerja yang banyak, kenyataannya target retribusi yang tidak tercapai sebagaimana mestinya, pegawai kurang disiplin dalam ketepatan waktu kehadiran di kantor sehingga beban kerja yang banyak tidak terselesaikan, sarana dan prasarana kantor telah memadai tetapi masih diperlukan perawatan secara berkala dan masih ada pegawai yang belum menguasai teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Saran terhadap penelitian ini adalah tercapainya target realisasi retribusi pasar, adanya penambahan jumlah pegawai, meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja, pegawai diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam penguasaan teknologi informasi serta seluruh pegawai bidang pasar diharapkan dapat menjadi individu pegawai yang bertanggung jawab dan professional.

Kata-kata kunci: Kinerja Pegawai, Bidang Pasar, Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

ABSTRACT

This research has been written based on the phenomena and the problem that related with the performance of employee in sector market in Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. This problem seen from unimplemented the target of retribution of traditional market, the quantity of employee as not adequate, the attendance of employee was not time, the settlement of task was not on time, and the weakness of mastery technology information. Measuring performance of government officer sector market use six aspects theory by Bernardin & Russel in Yeremias T. Keban (2004), qualitative, quantitative, punctuality, effectiveness, independence, and commitment to work. This research used descriptive qualitative method. The result of this research showed that the limited of quantity of employee influenced the result of work, be accompanied with many of workload. In fact, the target retribution was not achieved as properly, the employee less of discipline in punctuality of attendance in their office, and many workload unresolved. The facility and infrastructure in office have been adequate, but still needed upkeep as continuous and there were still the employees who have not mastery the technology & information. This problem showed that the performance of employee still did not have optimal. the suggestion for this research was to achieve the target of realization in market retribution, should be increment the total of employee, increasing the discipline in work. The employee should be capable to increase their knowledge and creativity in mastery the technology & information, and all of the employees in sector market expected can be individual employees who have the responsibility and professional.

Keywords: The performance of employee, sector market, Dinas Perindustrian Perdaangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.



PENDAHULUAN

Kinerja aparatur pemerintah merupakan hal yang sangat strategis. Pencapaian kinerja tidak terlepas dari siapa saja yang menjalankan organisasi tersebut, unsur yang paling mempengaruhi ialah sumber daya manusia. Manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi atau instansi. Dengan kata lain pegawai wajib mengoptimalkan dirinya sebagai penggerak organisasi untuk mengefektifitasikan sarana dan prasarana. Tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan disiplin juga sangat diperlukan guna mewujudkan kinerja yang baik sehingga pedagang pasar tradisional dapat terbina dan target realisasi retribusi dapat tercapai. Namun dapat terlihat dari hasil observasi pada bidang pasar tradisional Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak yang kinerjanya belum optimal. Ini dapat dilihat dari kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak yang kurang maksimal. Yang menjadi permasalahan penelitian antara lain adalah : tidak terealisasinya target retribusi pasar tradisional di Kota Pontianak, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, kurangnya penguasaan teknologi

informasi, dan pegawai hanya berjumlah 10 orang sedangkan harus menangani 7 pasar tradisional yang ada di Kota Pontianak.

Fokus pada penelitian ini adalah pada kinerja aparatur pemerintah bidang pasar tradisional Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja aparatur pemerintah pada bidang pasar tradisional Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak.

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah dan memberikan informasi agar dapat mengembangkan ilmu administrasi publik, terutama yang berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah. Dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah.

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pemerintah yang berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah. Manfaatnya aparatur pemerintah Bidang Pasar Disperindagkop dan Usaha Kecil Menengah dapat mengoptimalkan kinerjanya, dalam hal untuk meningkatkan kualitas kinerja, meningkatkan ketepatan

waktu menyelesaikan pekerjaan maupun ketepatan waktu disiplin kehadiran di kantor, untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal efektivitas penggunaan fasilitas kantor, untuk meningkatkan kemandirian pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya, dan untuk tetap selalu berkomitmen dalam bekerja supaya menjadikan aparatur pemerintah yang professional dan menjadikan hasil kerja individu dan organisasi menjadi lebih optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian kinerja organisasi adalah suatu totalitas yang telah dicapai dari suatu organisasi. Menurut Yuwono dalam Harbani Pasolong (2002), suatu kinerja organisasi berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam mata rantai yang ada pada organisasi. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sesungguhnya memberikan informasi dimana organisasi tersebut memerlukan penyesuaian atas segala aktivitas sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut Sedarmayanti adalah yaitu

untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan; 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja; 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan; 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan; 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja; 6) Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya, bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya; 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk proses mengembangkan suatu organisasi agar menuju organisasi yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja dilaksanakan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja setiap individu sangat berpengaruh

pada kinerja keseluruhan organisasi. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan sebagai mekanisme dalam memberikan penghargaan atau hukuman (reward/punishment), melainkan pengukuran kinerja berperan sebagai suatu alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja individu maupun organisasi publik.

Terdapat kriteria-kriteria dalam pengukuran kinerja dari aparatur pemerintah bidang pasar pada Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak, seperti menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam buku Yeremias T. Keban (2005) yaitu:

- 1) Kualitas (quality), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- 2) Kuantitas (quantity), merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan waktu (timeliness), tingkat sejauh mana suatu kegiatan di selesaikan pada waktu yang akan di kehendaki dengan memperhatikan koordinasi input lain.
- 4) Efektivitas (cost effectiveness), tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi, dan keuangan

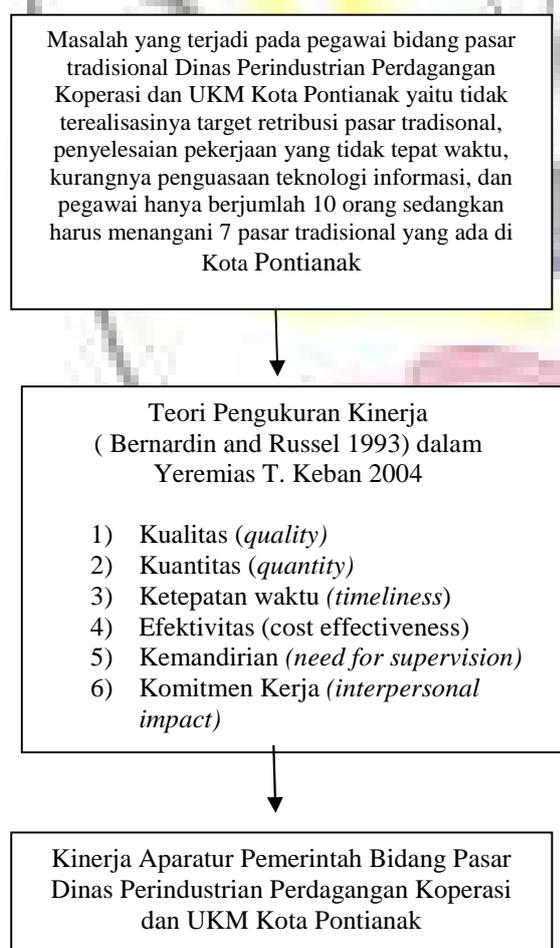
dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

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

Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu membangun kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), produktivitas kerja karyawan, menghasilkan financial returns yang memadai. Pengukuran kinerja ini adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi publik. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk sebuah organisasi publik. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja aparatur pemerintah yang menjalankan organisasi tersebut. Tentunya sebuah organisasi memiliki permasalahan yang akan mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah. Oleh sebab itu

penilaian dan peningkatan kinerja aparatur merupakan kewajiban untuk mendapatkan aparatur pemerintah yang professional dalam menjalankan tugasnya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dari beberapa teori yang dijelaskan, maka teori yang penulis anggap cocok untuk mengukur kinerja pegawai bidang pasar tradisional Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Mengat Kota Pontianak yaitu teori menurut Bernardin dan Russel tentang kriteria-kriteria pengukuran kinerja pegawai. Berikut adalah bagan kerangka pikir penelitian ini :



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan teknik analisis data kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang dimana penelitian ini untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai keadaan/objek atau permasalahan yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk menggambarkan tentang kinerja pegawai bidang pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak. subjek penelitian ini adalah Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan dan UKM Kota Pontianak, Kepala Bagian bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak, Pegawai bidang pasar Disperindagkop UKM Kota Pontianak, Kepala UPTD Pasar, dan Pedagang Pasar Tradisional.

Penelitian dilakukan penulis dari bulan April 2014 sampai dengan Januari 2015. Sedangkan waktu untuk penyusunan laporan dan konsultasi dilakukan dari bulan Maret 2014 sampai dengan bulan Februari 2015.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut: wawancara,

observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis model interaktif tiga komponen analisis yaitu: (1) Meringkas hasil observasi, dengan tujuan agar supaya data yang dianalisis merupakan data-data yang benar dan berkaitan dengan masalah penelitian; (2) Memaparkan hasil observasi, hasil dari wawancara dan dokumentasi digelar dan dijelaskan dalam beberapa lembaran kutipan, catatan dan gambar yang mudah dibaca sehingga memudahkan dalam melakukan analisis data penelitian; (3) Penyimpulan hasil observasi, hasil wawancara dan dokumentasi yang telah diringkas dan dipresentasikan kemudian diambil beberapa kesimpulan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan metode triangulasi data untuk menguji keabsahan data. Metode triangulasi dapat diperoleh dengan berbagai cara yaitu: 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; 2) Membandingkan apa yang dikatakan oleh orang tentang situasi yang terbuka maupun tertutup; 3) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dengan pandangan orang; 4) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan selalu berkaitan dengan mutu pekerjaan yang telah dihasilkan oleh setiap aparatur pemerintah dalam pekerjaannya melaksanakan tujuan organisasi. Kualitas kinerja mengacu ada sumber daya manusia yang ada didalamnya mengenai kemampuan intelegensi yang dimiliki pegawai dan kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya. Peneliti melihat bahwa setiap pegawai telah diberi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan masing-masing tanggung jawab pekerjaannya. Kepala Bidang juga telah memberikan dorongan kerja kepada pegawainya agar selalu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi dan agar selalu memperhatikan kedisiplinan yang masih sering menjadi permasalahan di dalam sebuah organisasi pemerintah. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksi sangatlah diharapkan supaya kualitas pekerjaan dapat tercipta dengan optimal.

Mengenai pencapaian target kerja tentang hasil registrasi dan retribusi pasar, telah terlihat bahwa pencapaian target tersebut tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Disimpulkan bahwa tidak terealisasi penerimaan retribusi pasar tradisional dapat mencapai target apabila terjalin kerjasama yang baik antara

pegawai atau petugas Bidang Pasar dengan para pedagang di pasar tradisional, dengan artian memberi arahan himbauan dan sanksi terhadap pedagang yang masih membandel. Dan memberi pembinaan terhadap pedagang tentang pentingnya membayar retribusi pasar, karena hasil retribusi juga akan digunakan untuk perawatan pasar tradisional.

Selain itu, unsur pengetahuan pegawai juga sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Dengan jumlah presentase pendidikan sarjana yang lebih banyak, seharusnya kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Bidang Pasar dapat mencapai mutu yang terbaik sesuai dengan tujuan organisasi. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh setiap pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang dibekali dengan pengetahuan atau pelatihan-pelatihan juga akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Untuk pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak masih sangat diperlukan program pelatihan-pelatihan khusus sesuai dengan bidangnya untuk menambah wawasan pegawai supaya menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih optimal. Dengan adanya pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidangnya diharapkan seorang pegawai mampu bekerja secara profesional dan produktif.

Pengetahuan merupakan akumulasi dari proses pendidikan yang didapat secara formal maupun non formal yang memberikan sumbangan fikiran kepada pegawai dalam pemecahan masalah untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Pengukuran kuantitas berguna untuk menentukan berapa jumlah pegawai dan jumlah tanggung jawab/beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang pegawai. Untuk memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal, organisasi harus bisa membagi antara jumlah pekerjaan pegawai, jumlah pegawai dan jangka waktu yang telah ditetapkan. Ketersediaan jumlah pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab kerja sangat berpengaruh terhadap pembagian tugas dan pencapaian hasil tugas. Pegawai di Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak masih kekurangan jumlah pegawai atau jumlah pegawai yang kurang memadai. Sehingga sering terjadi benturan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Pegawai Bidang Pasar ini bekerja ekstra untuk memenuhi sasaran atau jumlah pekerjaan yang dibutuhkan. Pekerjaan telah dibagi berdasarkan tugasnya masing-masing. Tetapi dikarenakan beban kerja yang begitu banyak dan jumlah pegawai yang hanya 10 orang dan dibantu oleh UPTD 7 orang masih sangat kurang dibandingkan

harus menangani jumlah pasar tradisional yang tersebar di wilayah Kota Pontianak, selain itu faktor ekstern yaitu pada kondisi di pasar tradisional sehingga jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan menjadi berbenturan antara satu dengan yang lain. Hal ini yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan jadwal yang telah ditentukan. Beban kerja dan jumlah pegawai pada Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak tidak seimbang, yang berkaitan dengan jumlah pegawai.

Jumlah pegawai sangat mempengaruhi kuantitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Jumlah pekerjaan dapat terselesaikan tetapi dengan waktu pengerjaan yang tidak tepat waktu. Oleh karena itu sangat diperlukannya penambahan pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas yang ingin dicapai. Selama belum adanya penambahan jumlah pegawai, pegawai yang ada pada Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak diharapkan mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara pekerjaan lapangan dan pekerjaan administrasi kantor. Dengan adanya pengoptimalan pembagian kerja diharapkan dapat mendukung perkembangan kinerja pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak untuk mencapai target sasaran

kerja yang maksimal sehingga kinerja organisasi lebih meningkat.

3. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan ketepatan waktu, ini merupakan batas penyelesaian tugas (pekerjaan). Tepat waktu artinya pekerjaan atau pelayanan umum dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Pegawai Bidang Pasar kurang mampu melaksanakan pekerjaannya dengandengan tepat waktu. Seperti juga yang terlihat oleh peneliti pada saat melakukan kegiatan wawancara ke kantor Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak Bidang Pasar, ada pedagang yang meminta dan menanyakan berkas perpanjangan kiosnya yang sudah beberapa bulan lalu belum jadi berkasnya padahal pedagang tersebut sudah melakukan pembayaran. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas masih sangat rendah, meskipun tugas pokok dan *job staff* telah diberikan kesetiap pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak.

Ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas-tugas ini disebabkan oleh kurangnya

jumlah pegawai dan kurang disiplinnya pegawai dalam kehadiran di kantor. Terlihat pada saat jam masuk kantor pagi, jam masuk kantor setelah istirahat dan jam pulang. Jumlah pegawai yang sedikit ditambah lagi pegawai yang masih tidak disiplin masuk kerja. Sikap pegawai ini tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajiban sebagai aparatur pemerintah. Tindakan seperti ini yang mengakibatkan kurangnya jam kerja dalam mengerjakan tugas sehingga beban kerja yang banyak akan semakin menumpuk. Hal ini akan berakibat pada jalannya suatu organisasi. Pekerjaan yang diselesaikan dengan tidak tepat waktu akan mempengaruhi hasil kerja yang tidak optimal. Jika pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan maka akan meningkatkan target pekerjaan dan jika pekerjaan yang terselesaikan sebelum waktu dibutuhkan maka akan menambah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang lainnya. Hal tersebut dapat mengefisiensikan dan mengefektifkan penggunaan waktu maupun biaya dalam proses penyelesaian pekerjaan dan akan memaksimalkan produktivitas pegawai maupun organisasi.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkatan dimana penggunaan sumber daya

organisasi berupa manusia, teknologi, dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Di dalam melaksanakan tugasnya, aparatur pemerintah diharapkan untuk dapat memberdayakan sumber daya yang ada di organisasi guna membantu menyelesaikan pekerjaan dari segi waktu maupun hasil kerja. Penggunaan fasilitas kantor untuk membantu kebutuhan proses penyelesaian pekerjaan dengan mudah dan baik sehingga dapat memaksimalkan waktu bekerja dan hasil kerja.

Untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien, pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak harus ditunjang dengan keadaan peralatan kerja yang memadai. Mesin dan peralatan kantor diperlukan untuk menghemat tenaga dan energi pegawai dan untuk mengakui arti pentingnya manusia dalam sebuah organisasi serta sebagai cara mempercepat proses kerja. Dapat terlihat bahwa seluruh pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak belum semuanya menguasai Teknologi Informasi atau program computer. Ada pegawai yang masih bingung untuk menggunakan program computer yang sifatnya agak rumit.

Semua pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM diharapkan mampu menguasai dan menggunakan

fasilitas kantor dengan maksimal, karena adanya sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah maka seharusnya para pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mengefisienkan dan mengefektifkan waktu dalam bekerja. Peneliti melihat penataan antara computer/laptop, meja kerja, berkas-berkas laporan dan printer-tinta printer, tampak penataannya tidak rapi bahkan terkesan berantakan. Maka dari itu fasilitas sarana dan prasarana kantor juga harus dirawat secara berkala agar tidak cepat terjadi kerusakan supaya bisa menjadi inventaris kantor. Mengefektifkan fasilitas kantor untuk kepentingan organisasi wajib dilaksanakan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya atau pengurangan dari tiap unit. Kemandirian disini berarti tingkatan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tidak meminta bantuan kepada pegawai lainnya yang berarti pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mandiri tanpa bantuan dari rekan kerja

maupun atasannya jika pegawai tersebut menemukan masalah pada pekerjaannya. Sebagai cara untuk menciptakan seorang pegawai yang inisiatif, kreatif dan mampu memecahkan masalah pekerjaannya dan mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit, maka seorang pegawai itu dituntut untuk mampu bekerja dengan kemampuannya mandiri dan berfikir kreatif dalam mencari solusi atas masalah-masalah pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat menjadi cara untuk mengembangkan daya pikir seorang pegawai dalam rangka untuk mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik lagi yang menciptakan suatu organisasi pemerintah yang lebih optimal kedepannya.

Seperti yang terlihat bahwa apabila seorang pegawai menemukan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan meminta bantuan, arahan dan konsultasi terhadap rekan kerjanya maupun atasannya untuk memecahkan permasalahannya sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Meskipun tugas pokok dan fungsi serta *job staff* telah dibagi kepada masing-masing pegawai tetapi pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya apabila mengalami kesulitan. Dan mereka saling bekerja sama apabila rekan kerja belum selesai mengerjakan pekerjaannya.

Seperti pada saat peneliti sedang melakukan wawancara, ada seorang *staff* yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan menanyakan pekerjaannya tentang penyusunan pembuatan *advice planning* penataan pasar tradisional kepada Kasi Pembinaan dan Penataan Pasar Tradisional. Dengan adanya hal tersebut, peneliti melihat Kepala Seksi Pembinaan dan Penataan Pasar Tradisional dapat memberikan penjelasan dan arahan-arahan yang baik tentang bagaimana penulisan *advice planning* tersebut, sehingga pegawai terlihat mengerti dengan apa yang telah dijelaskan oleh atasannya.

Untuk hal inisiatif pegawai terhadap pekerjaannya telah terlihat dengan tanggung jawabnya berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal, meskipun terdapat beberapa kendala dalam pengerjaannya. Pegawai harus meningkatkan kemandiriannya dalam bekerja fokus terhadap pekerjaan yang telah dibeban kerjakan kepadanya. Dengan begitu pegawai akan terbiasa untuk mandiri dan mampu meningkatkan profesionalismenya dan loyalitasnya terhadap pekerjaan yang telah diwajibkan kepada masing-masing pegawai. Pegawai yang profesional dan loyal dalam menjalankan kewajibannya akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai

dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja yaitu mengenai dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik serta bekerja sama dengan rekan kerja. Komitmen kerja sangat dibutuhkan di dalam sebuah organisasi karena dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan adanya komitmen kerja atasan dan staff pegawai akan melaksanakan kewajibannya secara tepat sehingga bertanggung jawab untuk selalu meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi. Untuk itu setiap pegawai perlu bekerja di dalam suatu kondisi organisasi yang baik sehingga dapat menjadi motivasi pegawai agar mempunyai keinginan memberikan kinerja terbaik demi organisasi.

Menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak sudah cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari pegawai yang mampu bekerjasama antar rekan kerjanya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Dengan adanya kekurangan pegawai, para pegawai sudah bekerjasama untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan. Meskipun dalam pelaksanaan kerjasama itu masih terdapat keselisih

pahaman antara pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi tidak sampai berkepanjangan, bisa diselesaikan dengan baik. Wajar saja di setiap organisasi pasti ada permasalahan yang muncul dari perbedaan pendapat maupun dari sifat individu masing-masing. Asalkan perbedaan pendapat tersebut dapat diatasi secepat mungkin agar tidak jadi perselisihan antar pegawai sehingga para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi dapat tetap solid untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja organisasi.

Komitmen kerja yang baik memang sangat penting demi kelancaran seorang pegawai sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan kewajibannya sebagai penggerak utama suatu organisasi. Adanya loyalitas yang tinggi dari pegawai juga diharapkan, karena akan memberikan pengaruh yang positif yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja dan keinginan untuk bekerja total di organisasinya. Apabila pemahaman komitmen kerja dapat dipahami secara sungguh-sungguh oleh pegawai, maka akan selalu terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PENUTUP

1. Simpulan

- 1) Penggunaan pedoman kerja telah sesuai dengan apa yang menjadi acuan. Penca realisasi hddhdjdjd retribusi pasar tradisional tidak mencapai target. Koordinasi antara atasan dan bawahan sangat penting untuk mencapai pekerjaan yang diinginkan. Aparatur pemerintah Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak belum mendapatkan pelatihan-pelatihan khusus yang sesuai dengan bidang pasar. Dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi seharusnya kualitas yang dihasilkan akan lebih optimal.
- 2) Jumlah pegawai di Bidang Pasar hanya 10 orang terlihat belum memadai karena harus menangani 7 pasar tradisional yang ada di Kota Pontianak. Beban kerja yang banyak dan berbenturan disertai dengan faktor eksternal yaitu kondisi pasar yang dibina.
- 3) Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas tidak optimal atau tidak tepat waktu. Terlihat dari pedagang yang komplain terhadap keterambatan pegurusan perpanjangan kios. Tidak tepat waktu pada jam masuk dan jam pulang kantor mengakibatkan kurangnya jam kerja dalam mengerjakan beban kerja yang banyak.

Pekerjaan yang diselesaikan dengan tidak tepat waktu akan mempengaruhi hasil kerja menjadi tidak optimal.

- 4) Fasilitas sarana dan prasarana kantor Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak Bidang Pasar sudah memadai tetapi masih diperlukan perawatan berkala. Penggunaan fasilitas kantor masih kurang efektif karena masih ada pegawai yang tidak paham mengenai perkembangan teknologi informasi. Pengefektivitasan fasilitas sarana dan prasarana kantor adalah faktor yang sangat penting guna sebagai penunjang kelancaran dan kenyamanan pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Perkembangan penggunaan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara maksimal apabila didukung oleh SDM yang berkualitas yang mampu mengefektivitasan fasilitas secara optimal.
- 5) Kemandirian pegawai dalam hal inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sudah terlihat mandiri. Meskipun pegawai masih ada yang bertanya meminta bantuan tentang pekerjaannya, padahal pekerjaan tersebut sudah menjadi tugas pokoknya.
- 6) Pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak sudah optimal dalam bekerja sama dengan rekan sekantornya. Komitmen kerja sangat penting guna kelancaran seorang

pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai penggerak organisasi. Dengan komitmen kerja yang sungguh-sungguh tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga dalam menjalankan pekerjaan di Bidang Pasar akan menjadi efektif dan efisien.

2. Saran

- 1) Diperlukannya penambahan jumlah aparatur pemerintah/pegawainya. Para pegawai Bidang Pasar Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak diharapkan disiplin dalam kehadirannya dikantor. Sehingga menjadi organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai yang tidak memahami tentang perkembangan teknologi informasi diharapkan untuk belajar meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
- 2) Seluruh pegawai agar kedepannya lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas kantor sehingga terciptanya kemampuan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar

- Fahmi, Irham. 2007. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hani, Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalialia & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Stategis Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Mahmudi, 2005.*Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: Akademi ManajemenPerusahaan YKPN
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:Fakultas Ekonomi UGM
- Makmur 2009.*Teori Manajemen Strategik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*.Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung:Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maringan, Masry Simbolon. 2003.*Dasar-DasarAdministrasi dan Manajemen*.Bekasi: Ghalia Indonesia
- Miftah, Thoha. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Miles dan Huberman.1992.*Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia
- Patilima, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ruslan, Rosady. 2010. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi*. Jakarta:RajaGrafindo Persada
- Santosa, Pandji. 2008. *Administrasi Publik Teori dan Alikasi Good Governance*.Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Simanjuntak,Payaman.2005.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, cetakan pertama.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sutarto. 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005.*Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Baumedica
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Salemba Empat.
- _____.1989.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sumber lainnya :

Peraturan Walikota Pontianak Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pontianak

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

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

<http://bbppbinuang.info/news22-loyalitas-dan-komitmen-kerja-seorang-pegawai.html>

(diakses pada pukul 15.14 wib 30 Januari 2015)

<http://jurnalsdm.blogspot.com/2011/12/manajemen-kinerja-definisi-manajemen.html>

(diakses pada pukul 10.00 wib. 16 November 2013)

http://id.m.wikipedia.org/wiki/Manajemen_kinerja (diakses pada pukul 11.00 wib. 20 September 2014)

<http://www.sarjanaku.com/2012/11/pengertian-pegawai-negeri-sipil.html>

(diakses pada pukul 21.30 26 September 2014)

Skripsi :

Nunung, Lorensia. 2012. Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sengah Temilah Kabupate Landak. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Untan Pontianak.



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

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

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

Nama Lengkap : ESTI RAHAYU
NIM / Periode lulus : E01110033
Fakultas/Jurusan : FISIP / IAN
E-mail address/HP : estiry@gmail.com / 085385408899

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 **):

KINERJA APARATUR PEMERINTAH BIDANG PASAR DINAS
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL
MENENGAH KOTA PONTIANAK

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. Arifin, S.Sos, M.AB
NIP. 197105021997021002

catatan:

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal: 15 Juni 2015


(ESTI RAHAYU)
nama terang dan tanda tangan mhs

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).