

KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENATAAN RUANG KOTA MAKASSAR

Muhammad Syihabuddin Taufiq^{1*}, Achmad Fauzi Kusmin², Hendrawan³

¹FISIP Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia; m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id

²FISIP Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia; achmadfauzi.kusmin@unsulbar.ac.id

³FISIP Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia; hendrawan@unsulbar.ac.id

*Correspondence: m.syihabuddintaufiq@unsulbar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel kompetensi berdasarkan teori dari Spencer yang mengungkapkan bahwa ada lima karakteristik kompetensi utama yang mempengaruhi individu yaitu, pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), konsep diri/sikap (Attitude), sifat (trait), dan motif (Motives). Pada penelitian ini kompetensi yang dilihat adalah dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data hasil penelitian yang diperoleh, kemudian diolah dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar telah cukup memadai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil yang baik dari indikator pengetahuan, dan keterampilan.. Namun terkait indikator sikap, ada perbedaan tingkat kepuasan diantara para pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini perlu diperhatikan agar pegawai dapat lebih memaksimalkan kinerjanya sebagai aparatur sipil negara.

Kata Kunci: *Kompetensi, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap*

ABSTRAC

This research aims to determine competency variables based on Spencer's theory which reveals that there are five main competency characteristics that affect individuals, namely is knowledge, skills, attitude, traits, and motives. In this research, the competence seen was from the aspects of knowledge, skills, and attitudes of employees towards their work at the Makassar City Spatial Planning Office. The type of this research is descriptive qualitative. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation. The research data were processed using qualitative analysis, which is data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that the competence of employees at the Makassar City Spatial Planning Office is sufficient. This can be seen based on the results of the indicators of knowledge and skills. However, based on attitude indicators, there are differences in the level of satisfaction among employees with their work. This needs to be considered so that employees can maximize their performance as a public service

Key Word : *Competency, Knowledge, Skill, Attitude*

Pendahuluan

Pegawai pemerintah atau yang biasa dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah unsur penting dalam instansi pemerintah. Keberadaan aparatur sangat dibutuhkan karena mempunyai tugas pokok untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal (1) angka 1, menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah: Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pemerintah menyadari betapa pentingnya peran dan tanggung jawab aparatur negara dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab aparatur sipil negara merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari aparatur sipil negara seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, but the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Aparat sipil negara merupakan aspek yang sangat penting di dalam organisasi, mereka selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena aparat sipil negara sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya. Tapi sebaliknya organisasi akan mendapat hambatan dalam pencapaian tujuan apabila kinerja pegawai tidak efektif dan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi. Jadi berhasil tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan tergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya.

Membuat aparatur negara yang profesional dan mempunyai kualitas yang tinggi seperti yang diinginkan masih jauh dari harapan. Hal ini dibuktikan dari banyaknya keluhan dan penilaian negatif dari masyarakat yang diberikan kepada aparatur negara. Aparatur sipil Negara sering mendapat sorotan, dikarenakan kesan yang tercipta dari ASN terlanjur buruk, seperti yang terjadi pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan kegiatan magang disana, penulis mendapati aparat sipil pada kantor bersangkutan menunjukkan kesan yang negatif, seperti sering menunda pekerjaan, bersantai di waktu kerja, tidak mampu mengoperasikan alat elektronik, rendahnya etos kerja, sering bolos, dan sebagainya. Hal ini bukan semata-mata asumsi penulis belaka, namun juga berdasarkan pendapat dari para warga masyarakat yang hendak mengurus izin mendirikan bangunan. Tingkat kesadaran pegawai masih

terbilang rendah, hal ini terlihat dari beberapa pegawai hanya datang mengisi absen, ngobrol, kemudian pulang tanpa melaksanakan kewajibannya sebagai abdi negara dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini merupakan alasan yang memperkuat bahwa performa pelayanan publik yang diberikan masih jauh dibawah standar yang diharapkan.

Kompetensi pegawai harus berdasarkan pada kriteria pekerjaan yang dilakukan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Menurut Spencer dalam Wibowo (2009: 87) mengungkapkan bahwa “kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama”.

Menurut Miller, Rankin dan Neathey dalam Hutapea & Thoha, (2008: 3) mengungkapkan bahwa “kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Dave Ulrich dalam Hutapea & Thoha (2008: 6) mendefinisikan kompetensi sebagai “pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang diperagakan” (*an individual's demonstrated knowledge, skills or abilities*). Sementara Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2015: 53) mengungkapkan bahwa ada lima karakteristik kompetensi utama yang mempengaruhi individu yaitu, pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), konsep diri/sikap (Attitude), sifat (trait), dan motif (Motives). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparatur berkaitan dengan sifat atau kepribadian seorang pegawai yang dijadikan sebagai dasar kemampuan dalam menjalankan segala tugas yang diberikan dengan setidaknya terdapat 3 karakteristik utama yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Mengenai hal tersebut telah dilakukan penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti STIA LAN Tahun 2012 yang berjudul “Analisis Kompetensi Aparatur Daerah di Indonesia “. Pada penelitian ini menunjukkan fakta bahwa kompetensi aparatur daerah di Indonesia sebenarnya sudah cukup memadai dalam melakukan tugasnya untuk menjalankan fungsi pemerintahan, namun masih perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan untuk dapat terus meningkatkan kualitas dan profesionalitas aparat daerah. Penelitian lainnya yang meneliti kompetensi pegawai namun dalam skala lebih kecil dilakukan oleh Ishak dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Kompetensi Pegawai pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Selatan”. Pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang dilihat dari 4 aspek, yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengendalian diri sudah cukup baik. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian terdahulu mengenai kompetensi aparatur negara secara umum yang ada di Indonesia dan pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Selatan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih terkhusus kepada aparatur negara yang berada di Makassar terutama pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi pegawai melalui teori Spencer dengan mengukur kompetensi melalui tiga indikator, yaitu, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dan dilaksanakan pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, dengan teknik analisis deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber primer dan sumber sekunder, data ini di perlukan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan setelah data terkumpul yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verivication* (penarikan kesimpulan).

Hasil Penelitian

a. Aspek Pengetahuan

Menurut Van Meter dan Van Horn (Subarsono, 2016:99) "Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur, sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang dapat menyebabkan terjadinya konflik diantara para agen implementasi". Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa kebijakan yang diambil oleh pemerintah harus dapat jelas dan terukur sebagai tujuan yang hendak dicapai dari realisasi kebijakan tersebut. Upaya tersebut juga merupakan cara untuk menghindari konflik antara pengambil kebijakan yang satu dengan yang lainnya.

Pengetahuan dalam hal ini adalah tingkat pemahaman dan informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu pendidikan dan pengalaman.

1. Pendidikan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

Berdasarkan data hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa pegawai, diperoleh hasil bahwa penempatan pegawai sudah sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan penempatannya, hal ini dapat di tanggulangi dengan adanya pelatihan yang sering diikuti dan banyaknya bantuan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, membuat ketidak sesuaian tersebut tertutupi.

2. Pengalaman

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu kantor dari mulai masuk hingga saat ini. Hal inilah yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Pengalaman bekerja pada 1 bidang tertentu dalam jangka waktu yang lama telah membuat pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar berkompeten pada bidang tersebut.

Selain itu pengalaman yang diperoleh pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Makassar dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama juga mendukung terciptanya kualitas dan produktivitas yang lebih baik, sesuai dengan pendapat dari (Handoko, 2000:213) yaitu penempatan pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Hal ini membuktikan bahwa banyak atau sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar juga mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja.

b. Aspek Keterampilan

Keterampilan berarti mengacu pada faktor kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan. Siagian (2003; 47) mengemukakan bahwa “keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan” Keterampilan adalah penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Robert L Katz dalam Ulber Silalahi (2011: 52) mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu Keterampilan Teknis (*technical skills*), Keterampilan Administratif, Keterampilan Hubungan Manusia. Terkait penelitian ini, penulis berfokus pada 3 keterampilan tersebut yaitu keterampilan administrative, keterampilan tehnik dan keterampilan hubungan manusia.

1. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses dalam bidang pekerjaan administrasi, seperti misalnya komunikasi, mengorganisasi, merencanakan, menyusun skedul, atau menyusun staf.

Pengadministrasian yang baik merupakan wujud awal dalam mencapai tujuan perusahaan dan turut memegang andil dalam suksesnya suatu organisasi. Mereka yang bekerja di bagian administrasi kantor tidak hanya menyimpan informasi, tetapi juga memastikan bahwa informasi yang akurat, relevan, handal dan memadai. Informasi yang akan didistribusikan harus dapat diandalkan, yang memenuhi kebutuhan penerima dalam pengambilan keputusan. Sebagai staff bagian administrasi bukan hanya dituntut untuk terampil menyelesaikan tugas-tugasnya di kantor, namun juga perlu memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Mereka dituntut untuk bisa merencanakan, mengorganisir serta mengontrol seluruh pekerjaan dengan baik, agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Maka dari itu, keterampilan pegawai mengenai manajemen perkantoran, meliputi fungsi administrasi dan pengarsipan sangat diperlukan dalam mengelola kantor sebagai sumber informasi yang efektif.

Berdasarkan data dari penelitian dapat diketahui bahwa, bidang kerja pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar yang membutuhkan pegawai dengan keterampilan administratif paling banyak terdapat pada bidang sekretariat.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi pada Bidang Sekretariat, dapat diketahui bahwa pegawai pada bidang sekretariat telah menguasai keterampilan administrasi sesuai dengan yang telah ditetapkan pada tugas pokok bidang diatas. Hal ini didukung dengan adanya pelatihan mengenai keterampilan administratif yang dilaksanakan oleh Dinas Penataan Ruang secara berkala. Adanya pelatihan dapat mempercepat meningkatkan keterampilan semua pegawai. Oleh karena itu peranan pelatihan adalah hal yang penting bagi setiap organisasi.

2. Keterampilan Tehnik

Keterampilan tehnik adalah kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur atau teknik dari suatu bidang tertentu, seperti akuntansi, produksi, penjualan, atau permesinan dan sebagainya. Keterampilan tehnik erat kaitannya dengan penggunaan fasilitas-fasilitas atau alat-alat elektronik seperti komputer, printer, faxmail, wifi dan lain-lain.

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa, bidang kerja pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar yang membutuhkan banyak pegawai dengan keterampilan tehnik adalah pada bidang keuangan.

Sesuai dengan tugas pokok bidang keuangan , pegawai pada bagian keuangan sangat membutuhkan pegawai dengan keterampilan tehnik, berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi pada Bidang Keuangan, dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Penataan Bangunan Kota Makassar Bidang Keuangan telah menguasai keterampilan tehnik yang dimaksud. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan-pelatihan yang sering diikuti pegawai setiap tahunnya seperti pelatihan penggunaan IT, pelatihan pengelolaan keuangan, yang diadakan oleh sub bagian keuangan pada Balai Kota.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan Hubungan Manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Pada dasarnya

keterampilan ini harus dimiliki oleh setiap pegawai pada bidang apapun. Hal ini dikarenakan keterampilan hubungan manusia meliputi kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan pemimpin, bawahan, sesama rekan sekerja maupun konsumen.

Keterampilan hubungan manusia menjadi sangat penting untuk dijadikan dasar pengetahuan setiap pegawai karena pada dasarnya manusia adalah makhluk social yang sangat membutuhkan manusia lainnya. Pencapaian tujuan organisasi juga sangat bergantung pada tingkat kerja sama yang ditunjukkan oleh pegawai yang didasari keterampilan hubungan manusia.

Berdasarkan data hasil wawancara dan hasil observasi pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar telah menguasai keterampilan hubungan manusia. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan terkait dengan keterampilan hubungan manusia, seperti pelatihan pelayanan public, pelatihan pengembangan sumber daya manusia, pelatihan pengembangan ASN dan lain-lain.

Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar sadar bahwa tingkat keberhasilan pencapaian target yang telah direncanakan sebelumnya bergantung tingkat kerja sama yang ditunjukkan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang bebaskan kepadanya. Maka dari itu diadakan pelatihan-pelatihan mengenai keterampilan hubungan manusia yang dapat meningkatkan atau menunjang kerja sama antar personil pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar.

Pegawai Dinas Penataan Kota Makassar telah mendapatkan semua pelatihan yang dibutuhkan guna meningkatkan 3 keterampilan diatas. Hal ini akan berdampak pada kinerja dan kualitas pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan pada masing-masing bidang. Hal ini sesuai dengan yang tertulis dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefenisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja PNS.

c. Aspek Sikap

Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Menurut Rivai (2006: 247) mengatakan bahwa sikap adalah "Suatu kesiapan untuk menanggapi, suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan evaluative, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Blum and Nylon (2008) menyatakan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi sikap pegawai, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan

seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Apabila pegawai menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya, maka secara otomatis tugas yang dibebankan padanya akan dilaksanakan dengan sebaiknya-baiknya, dan hal itu akan sangat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Terkait dengan penelitian ini penulis hanya meneliti faktor eksternal yaitu keamanan, fasilitas kerja, dan imbalan,

1. Fasilitas

Fasilitas adalah sesuatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas dan sebagainya fasilitas kantor mencakup sarana pendukung dalam aktivitas kantor yang berbentuk fisik, dan dapat digunakan dalam kegiatan normal kantor, yang memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa mendatang. Fasilitas kantor yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu kantor maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan data hasil wawancara dapat diketahui bahwa, ada beberapa pegawai yang tidak puas dengan fasilitas yang ada pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar, beberapa keluhan yang didapatkan sama dengan hasil observasi yang dilakukan penulis mengenai fasilitas kantor antara lain, kurangnya jumlah komputer, tidak adanya mesin fax, tidak adanya kamera pengawasan dan lain-lain. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, seperti system anggaran yang tidak efisien hingga tidak adanya respon dari bagian perlengkapan sebagai penyedia peralatan sarana dan fasilitas kantor. Untuk menanggulangi hal ini beberapa bidang bahkan harus menggunakan anggaran operasional bidang yang sebenarnya tidak diperuntukkan untuk hal seperti itu. Fasilitas yang tidak memadai pada kantor akan sangat berdampak pada kinerja dari pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Blum and Nylon (2008) yaitu fasilitas yang memadai akan berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif. Maka dari data hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar kurang menunjang dalam mendukung sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

2. Keamanan

Keamanan sangat berkaitan dengan rasa nyaman terhadap lingkungan yang terjaga sehingga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja. Keamanan yang diciptakan suatu kantor akan mewujudkan pemeliharaan terhadap kinerja pegawai. Keamanan bekerja akan tercipta apabila semua elemen saling menutupi untuk menciptakan kenyamanan lingkungan yang stabil. Tingkat kenyamanan pegawai terhadap lingkungan kerjanya berbanding lurus dengan tingkat kinerja dan sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan dari data hasil wawancara penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan terkait masalah keamanan kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Sebagian Pegawai sudah merasa nyaman dengan keamanan lingkungan kerja mereka

sementara pegawai yang lain merasa kurang nyaman. Dari hasil observasi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidak efektifan pelayanan yang disediakan dikarenakan kurangnya personil sampai ketidak nyamanan yang disebabkan oleh kebijakan-kebijakan yang dikerluarkan oleh kepala dinas yang baru. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan rasa aman yang dirasakan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti yang diungkapkan oleh Blum and Nylon (2008) yaitu rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keamanan lingkungan kerja yang disediakan Dinas Penataan Kota Makassar guna menunjang kenyamanan masih kurang dalam mendukung sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

3. Imbalan/Gaji

Imbalan atau gaji adalah upah yang diterima pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan pegawai tersebut pada organisasi. Gaji bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang telah diberikannya kepada organisasi/ kantor tempat ia bekerja.

Kantor dalam memberikan gaji kepada para pegawai terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak merasa puas dengan imbalan/gaji yang diterima. Hal ini disebabkan oleh beberapa factor seperti tuntutan kebutuhan pribadi, kebutuhan sebagai pegawai yang tidak terpenuhi, hingga jam kerja yang tidak sesuai dengan standar.ketidakpuasan ini akan sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan Blum and Nylon (2008) mengenai imbalan/gaji yaitu, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai terhadap imbalannya, sikap yang tercipta pun akan terkesan bersifat negatif. Namun ada pula pegawai yang merasa puas dengan imbalan atau gaji yang diterima. Sikap yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutanpun terkesan positif terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan ini mengidentifikasi beban kerja antara setiap pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Makassar tidak merata. Selain dari pada itu, kebutuhan pribadi yang berbeda pada setiap pegawai membuat tingkat kepuasan terhadap imbalan/gaji juga berbeda.

Kesimpulan

1. Dari segi pengetahuan pegawai telah mengerti dan memahami pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan kesesuaian antara pendidikan dan

penempatannya serta dengan adanya pengalaman sebelumnya yang membantu pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

2. Dari segi keterampilan pegawai telah menguasai keterampilan keterampilan dasar, yaitu keterampilan tehnik, keterampilan administrative dan keterampilan hubungan manusia. Hal ini dibuktikan dengan sering diadakannya pelatihan-pelatihan yang diikuti pegawai terkait keterampilan tersebut dan meningkatnya kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan itu.
3. Dari segi sikap pegawai terdapat perbedaan tingkat kepuasan terhadap fasilitas, keamanan dan imbalan. Hal ini disebabkan karena beban kerja, dan fasilitas yang diberikan kepada setiap pegawai tidak sama dan adanya perbedaan kebutuhan pribadi pada setiap pegawai mengakibatkan tingkat kepuasan terhadap imbalan yang didapatkan juga berbeda.

Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar perlu memperhatikan fasilitas apa saja yang dibutuhkan setiap pegawai pada setiap bidang. Kemudian perlu adanya pembagian beban kerja yang merata pada setiap pegawai sehingga tingkat kepuasan terhadap imbalan/gaji juga sama. Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar perlu memperhatikan kenyamanan pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan sangat menunjang kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

Referensi

- Hartini, Sri, dkk. 2014. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardini, Eka Sri, 2019, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Ishak. 2013. Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Makassar: STIA LAN Makassar.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : RajaGrafindo
- Nurmansyah, 2018, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian), Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Novitasari, Erna, 2020, Dasar-Dasar Manajemen, Unicorn, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2014. Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan praktik Untuk Organisasi Publik, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Supomo. R, 2018, Pengantar Manajemen, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.

- Sedarmayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PrenadaMedia Group.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Tim Peneliti STIA LAN Makassar. 2012. Kompetensi Aparatur Pemerintahan Daerah di Indonesia. Laporan Penelitian. Makassar: STIA LAN Makassar.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.