

## **EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI DISTRIK SELEMKAI KABUPATEN SORONG PROVINSI PAPUA BARAT**

**BENSELINA ULIMPA  
J. H. POSUMAH  
HELLY F. KOLON DAM**

[ulimpabenze@gmail.com](mailto:ulimpabenze@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Berbagai hal yang terjadi dalam proses kerja yang memberkan gambaran tentang capaian efektivitas kinerja pegawai memerlukan solusi yang perlu untuk secepatnya diselesaikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian digunakan analisis data kualitatif Miles dan Huberman. Pada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pimpinan yang ada di Kabupaten Sorong termasuk juga Kepala Distrik Selemkai memberikan ruang secara luas dan terbuka kepada setiap pegawai untuk berkompetisi secara baik guna kemajuan karir pegawai itu sendiri. Akan tetapi situasi ini terlihat terkendala pada kemampuan pegawai serta latar belakang pendidikan. Dalam kondisi daerah yang dalam pengembangan maka diperlukan penguatan kelembagaan secara sistem berjalan dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mewujudkan efektivitas kinerja ternyata belum terjadi karena lemahnya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Akan tetapi status social kemasyarakatan yang dimiliki oleh pegawai menjadi salah satu sarana untuk pegawai dapat menjalankan kerja sampai dengan saat ini.

***Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja Pegawai***

### **ABSTRACT**

*Various things that occur in the work process that provide an overview of the achievement of employee performance effectiveness require solutions that need to be resolved as soon as possible. The purpose of this study was to determine the effectiveness of employee performance in the Selemkai District, Sorong Regency, West Papua Province. The type of research used in this research is descriptive qualitative research. Then the data collection technique was carried out by means of in-depth interviews, participant observation, and documentation studies. The data analysis technique in this study used qualitative data analysis by Miles and Huberman. The results of this study indicate that the performance of the leaders in Sorong Regency including the Head of the Selemkai District provides a broad and open space for every employee to compete well for the advancement of the employee's career itself. However, this situation appears to be constrained by the ability of employees and educational background. In conditions of a region that is under development, it is necessary to strengthen institutional systems that run well. So it can be concluded that in order to realize the effectiveness of performance it has not happened because of the weak educational background and work experience of employees. However, the social status possessed by employees is one of the means for employees to carry out work up to now.*

***Keywords: Effectiveness, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang keternagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat. Dari penjelasan diatas nyata terlihat bahwa penduduk yang merupakan usia angkatan kerja diharapkan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan.

Pada penyelenggaraan pemerintahan, pegawai baik yang disebut sebagai pegawai negeri sipil maupun pegawai dengan perjanjian kerja yang kesemuanya merupakan aparatur sipil negara pada penyelenggaraan kerjanya diharapkan mampu memberikan hasil yang baik dalam penyelenggaraan kerjanya. Hasil kerja yang diharapkan adalah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi pemerintah setempat.

Undang-Undang tentang pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 kemudian direvisi lagi menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, pelayanan umum dan daya saing pemerintah daerah. Pada pasal 14 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dipertegas urusan-urusan yang diserahkan pada pemerintah daerah salah satunya tentang pelayanan bidang keternagakerjaan. Pelayanan keternagakerjaan untuk meningkatkan pembangunan kualitas tenaga kerja dan melindungi tenaga kerja dan melindungi tenaga kerja agar tidak tersaingin dengan tenaga kerja yang datang dari daerah lain. Pembangunan kalitas tenaga kerja ini diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja organisasi pemerintah dalam melayani masyarakat.

Salah satu organisasi pemerintah yang dalam penyelenggaraan kerjanya bersentuhan langsung dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat adalah kantor camat. Kantor Camat adalah lembaga instansi pemerintah yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh

beberapa seksi untuk menjalankan pemerintah di wilayah kecamatan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. kecamatan melalui camat melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh kepala daerah (bupati/walikota) yaitu untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah meliputi aspek perizinan, rekomendasi, kordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitas, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan. Tugas umum pemerintah yang dikoordinator oleh camat meliputi mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan.

Kantor camat dalam sebutan di wilayah Papua (sebagai dampak dari kebiakan otonomi khusus) di sebut distrik. Distrik Salemkai sebagai salah satu distrik yang ada di Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat dipimpin oleh seorang kepala distrik dan dibantu oleh pegawai serta kepala – kepala kampung dan perangkat kampung. Pada penyelenggaraan kerja pegawai di Kantor Distrik Selemkai tidak berbeda dengan kantor camat lainnya dalam kerangka kerja organisasi pemerintahan di Indonesia. Akan tetapi hal yang berbeda terlihat pada faktor kemampuan kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai maupun dalam kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Distrik Salemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat banyak diperhadapkan dengan hasil kerja yang belum selesai dengan tujuan, visi maupun misi pemerintah setempat. Keadaan ini terdeskripsi dari pola kerja yang ditunjukkan oleh semua unsur dalam pegawai yang ada. Berkembangnya arus informasi dan pesatnya perubahan dalam penggunaan teknologi komunikasi

menjadikan masyarakat semakin terbuka dengan perkembangan yang membawa pada peningkatan tuntutan pelayanan dari pemerintah. Pada situasi yang demikian terdapat pemahaman bahwa baik unsur pimpinan maupun pelaksana yang ada di Distrik Salemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat memerlukan pembenahan dan penguatan kapasitas.

Berbagai hal yang terjadi dalam proses kerja yang memberikan gambaran tentang capaian efektivitas kinerja pegawai memerlukan solusi yang perlu untuk secepatnya diselesaikan. Pegawai yang masih diperhadapkan pada kekurangan kemampuan, lemahnya inovasi kerja serta sulitnya untuk beradaptasi dengan tuntutan kebutuhan serta keadaan lingkungan kerja harus disikapi secara bijaksana baik pada rana akademis maupun praktis. Sebab harus diakui bahwa pada umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, apalagi instansi pemerintah sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai,

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada Instansi pemerintahan kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa seorang pegawai memikul

tanggungjawab dan beban yang besar. Dan untuk dapat menilai kinerja dari seorang pegawai diperlukan suatu kajian dengan membantingkan hasil kerja tersebut dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Perbandingan antara hasil kerja dengan tujuan sebelumnya melalui pemanfaatan sumberdaya yang ada merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari efektivitas. Sebab efektivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang terlihat pada kinerja pegawai. Dengan hasil yang memuaskan pula, efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Mahmudi (2005) mengemukakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan; semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program benar untuk dilaksanakan. Lebih lanjut menurut Kurniawan, (2005:109), mengemukakan Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Richard Steers dalam Rusli, (2013) mengatakan ada dua pendekatan yang digunakan untuk pengukuran terhadap konsep efektivitas dalam lingkup organisasi, yaitu : (1) pendekatan ukuran efektivitas yang univariasi, yaitu efektivitas diukur melalui sudut pandang terpenuhinya beberapa kriteria akhir, jadi kerangka acuhannya

berdimensi tunggal dengan memusatkan perhatian kepada salah satu dimensi atau kriteria yang bersifat evaluative; (2) pendekatan ukuran efektivitas yang multivariasi, yaitu konsep efektivitas melalui sudut pandang terpenuhinya ukuran-ukuran yang berdimensi ganda atau memakai kriteria tersebut secara serempak. Kriteria organisasi yang paling umum digunakan menurut Strees ialah : adaptasi (*adaptability*), fleksibilitas (*flexibility*), produksi (*productivity*), dan kepuasan (*satisfaction*). Gibson dkk (2002) menyebutkan kriteria efektivitas organisasi meliputi : produksi, efisiensi, keputusan, adaptasi dan perkembangan. Pendekatan “tujuan” untuk mengukur efektivitas organisasi, Gibson berpendapat bahwa setiap organisasi, public maupun swasta, merupakan alat yang bagian-bagiannya dapat disusun supaya memenuhi tujuan-tujuan organisasi pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konsep efektivitas adalah menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi didalam melaksanakan dan mencapai tujuan/sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Memahami efektivitas dalam suatu proses kerja organisasi akan berkaitan dengan yang namanya kinerja. Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan indikator kinerja.

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas,

maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

### **Konsep Kinerja**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai berdasarkan indikator-indikator

kinerja yang ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja pegawai sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga diketahui bagaimana tingkat kinerja yang dicapai bisa dilakukan evaluasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang akan dilakukan bertujuan menemukan, memahami, menjelaskan, dan memperoleh gambaran fenomena-fenomena yang dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif. (Bogdan & Biklen, 1998, Marshall & Rossman, 1989, Strauss & Corbin, 1990). Penelitian ini akan menelaah secara spesifik, rinci, dan mendalam mengenai suatu permasalahan dengan mencari informasi sebanyak mungkin agar dapat meng-ungkapkan fenomena yang menjadi dasar bagi pemilihan pendekatan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah yaitu, wawancara yang mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Serta metode analisis data penelitian ini adalah Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data situs tunggal adalah analisis data yang akan dilakukan pada masing-masing latar yang dijadikan kajian situs. Penganalisaan data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rancangan analisis data menurut model interaksi analisis data kualitatif menurut Miles & Huberman (1984). Sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini tampak bahwa interaksi analisis data melalui proses: *Data collection periode, Data reduction, Data displays, Conclusion drawing/ verification.*

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat Distrik khususnya pada wilayah Provinsi

Papua Barat yang dalam hal ini Kabupaten Sorong sangat dibutuhkan. Karena dengan kondisi wilayah yang merupakan daerah pedesaan serta kultur masyarakat memerlukan perhatian serius dari pemerintah. Kehutuhan akan layanan pemerintahan, pembangunan, administrasi dan pemberdayaan masyarakat menjadi penting di daerah Kabupaten Sorong.

Distrik Selemkai yang berada dalam wilayah pemerintahan Kabupaten Sorong memiliki 6 kampung dengan 367 jiwa dengan luas wilayah 73.000m<sup>2</sup>. Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Distrik Selemkai terdapat 12 orang pegawai negeri dan 2 orang tenaga honor. Kondisi kepegawaian menunjukkan bahwa dari 14 orang pehawai (PNS dan Honor) hanya 2 orang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana. Demikian pula dengan penggunaan sarana kerja dan dukungan anggaran. Sarana kerja yang masih sangat terbatas serta belum mampu digunakan dengan baik oleh pegawai serta anggaran yang masih dikendalikan oleh pemerintah kabupaten menjadikan kondisi Distrik Selemkai diperhadapkan dengan berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan kerja.

Penelitian ini mengkaji mengenai efektivitas kinerja pegawai yang ada di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat. Ada empat aspek yang menjadi kajian lebih lanjut dari penelitian ini yaitu yang berkaitan dengan keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja, kemampuan berkompetisi dan kemampuan beradaptasi. Dari data penelitian maka dapat dikemukakan hal – hal sebagai berikut :

### **1. Keterampilan Kerja**

Pegawai yang ada di kantor Distrik Selemkai yang berjumlah 14 orang memiliki latar belakang pendidikan pegawai Sarjan Pendidikan/Guru dan Sarjana Ilmu Pemerintahan, serta sisanya berpendidikan SMA, SMP & SD. Data penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan staf yang masih rendah SD, SMP & SMA hanya

2 orang yang sarjana. Dalam upaya untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang baik maka sangat jelas bahwa tingkat pendidikan seseorang akan sangat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Seran, dkk (2021) bahwa pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam setiap manusia. Melalui pendidikan inilah maka manusia yang dalam hal ini pegawai akan memiliki pengetahuan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

Selain pendidikan, hal kedua yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja pegawai. Kepala Distrik berdasarkan temuan lapangan memiliki latar belakang sebagai seorang guru sebelum menjadi kepala distrik. Dalam hal penguasaan lingkungan dan pendekatan kepada masyarakat harus diakui bahwa peran seorang guru sangat baik. Apalagi kepala distrik ini termasuk sebagai salah satu guru senior di wilayah Distrik Selemkai. Akan tetapi dalam kaitannya dengan penguasaan pemerintahan dan pelayanan public harus diakui bahwa kepala distrik ini masih sangat kurang. Sehingga upaya untuk memperlengkapi kemauan dalam bekerja, maka Kepala Distrik Selemkai memperlengkapi diri dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Sorong.

Sementara itu dalam upaya untuk memahami kebutuhan dan kepentingan masyarakat dalam pelayanan public, latar belakang social dari Kepala Distrik Selemkai ini menguntungkan dan membuat mampu melakukan penyesuaian diri dalam bekerja. Karena kepala distri adalah juga seorang pelayan gereja di Distrik Selemkai.

Keterampilan dalam bekerja dalam diri pegawai memang harus diakui masih sangat kurang. Kenyataan ini terlihat dari penguasaan dan penggunaan sarana kerja yang ada. Pegawai yang dengan latar belakang pendidikan yang kurang serta tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan

sarana kerja seperti computer maupun sarana kerja lainnya menjadikan kinerja pegawai belum mencapai tingkat efektif yang diharapkan.

Langkah perbaikan yang dilakukan oleh Distrik Selemkai melalui kepala distrik adalah dengan menjalin proses komunikasi yang baik ke pemerintah kabupaten, pemerintah kampong dan masyarakat serta took agama dan tokoh adat. Hal ini dilakukan guna menjadikan pelaksanaan kerja pegawai berjalan dengan baik. Sebab dalam kondisi pegawai yang diperhadapkan pada kesulitan dalam penggunaan teknologi baru serta ditemukannya kesalahan kerja dari pegawai maka diperlukan proses komunikasi dan koordinasi yang baik. Dan hal ini telah dilakukan oleh Kepala Distrik Selemkai. Selain itu pula Kepala Distrik Selemkai telah berupaya untuk menerapkan disiplin dalam menjalankan pekerjaan yang disertai dengan pendampingan secara langsung.

Hal ini berkaitan dengan penelitian dari Rampi. J, Ruru. J.M. Palar. N yang membuktikan bahwa efektivitas kerja aparat desa di Desa Pakuure Dua Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan terwujud pada produktivitas, kreativitas dan intensitas.

## 2. Peningkatan Prestasi Kerja

Distrik Selemkai yang berada di Kabupaten Sorong memang masih dalam upaya perbaikan dan pembenahan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga dalam upaya untuk mencapai prestasi kerja baik secara individu maupun secara kelembagaan belum banyak terlihat. Prestasi yang ada hanya dapa capaian usia kerja pegawai bukan pada hasil kerja yang memberikan dampak pada pelayanan yang lebih baik.

Dengan menyadari akan kondisi dan situasi yang ada maka Kepala Distrik Selemkai melalui pelaksanaan kerja saat ini telah berupaya melakukan perbaikan dan penataan pada pola kerja. Akan tetapi tidak

dapat berjalan ketika tidak ada dukungan dari semua pegawai dan masyarakat yang ada di Distrik Selemkai. Sebagaimana temuan penelitian bahwa Distrik Selemkai Belum banyak prestasi yang dicapai, akan tetapi selalu berupaya untuk melayani masyarakat dengan sebaik mungkin.

Oleh karenanya maka langkah nyata yang telah dilakukan oleh Kepala Distrik Selemkai selaku pimpinan selalu berupaya mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik termasuk dalam pengurusan pangkat dan studi lanjut. Demikian pula halnya dalam penyelesaian pekerjaan menyesuaikan dengan situasi wilayah dan dukungan sarana kerja. Sebab dalam situasi saat ini dimana sarana kerja sudah mulai tersedia akan tetapi kemampuan penggunaan yang masih kurang. Sehingga upaya untuk mendorong kemampuan berprestasi termasuk dalam penguasaan sarana kerja dan teknologi baru dilakukan oleh Kepala Distrik Selemkai. Hal ini semakin baik karena adanya dukungan anggaran yang terus disesuaikan dari pemerintah Kabupaten Sorong.

Selain dukungan dari system kerja organisasi, upaya untuk dapat berprestasi adalah melalui lingkungan kerja termasuk teman kerja. 14 orang pegawai yang ada di Distrik Selemkai telah saling mengenal satu dengan yang lain sehingga dalam pelaksanaan kerja terjadi saling mendukung dan membantu satu dengan lainnya. Hal ini terbukti dari adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan biasanya terjadi karena proses penyesuaian kerja yang harus mengikuti pedoman dari kabupaten akan tetapi belum sepenuhnya diketahui di distrik.

Temuan penelitian yang memang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya peningkatan prestasi kerja yaitu adanya penerapan penilaian prestasi kerja dari Pemerintah Kabupaten yaitu kehadiran 70% dan 30% beban kerja sangat mengganggu motivasi kerja pegawai. Akibatnya pegawai menjadi lebih malas dalam bekerja. Serta

situasi pandemi saat ini juga mengganggu capaian kerja pegawai karena terjadi perubahan pola kerja dan waktu kerja. Dua hal ini menjadi kendala yang dihadapi oleh Kepala Distrik Selemkai dalam mendorong pegawai untuk berkinerja baik serta berprestasi. Dalam keberadaan sebagai pegawai negeri sipil dimana setiap bulan mendapatkan gaji serta berada di daerah pedalaman dan terpencil maka akan menjadikan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berkembang. Sehingga oleh Kepala Distrik Selemkai dianggap untuk perlu mengambil langkah melalui penerapan disiplin kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja baik dan mampu untuk berprestasi.

Penelitian kedua oleh Bojoh,S, Tulusan. F & Dengo.S. (2019) yaitu efisiensi dapat ditingkatkan mendayagunakan secara tepat dan optimal potensi SDM pegawai, anggaran/dana, dan sarana kerja, dimensi kepuasan pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pemenuhan terhadap kebutuhan pegawai.

### 3. Kemampuan Berkompetisi

Semangat kebersamaan dalam diri 14 orang pegawai di Distrik Selemkai patut diapresiasi sebab bukan hanya dipahami sebagai satu kesatuan dalam organisasi kerja, akan tetapi mereka telah saling beranggapan sebagai saudara. Sehingga hubungan kerja menjadi lebih baik. Kondisi ini menjadikan upaya penerapan kompetisi dalam bekerja tidak terlihat.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Distrik Selemkai bahwa Jenjang karir berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang ada di Kabupaten Sorong termasuk juga Kepala Distrik Selemkai memberikan ruang secara luas dan terbuka kepada setiap pegawai untuk berkompetisi secara baik guna kemajuan karir pegawai itu sendiri. Akan tetapi situasi ini terlihat terkendala pada kemampuan pegawai serta latar belakang pendidikan. Dalam kondisi daerah yang dalam

pengembangan maka diperlukan penguatan kelembagaan secara system berjalan dengan baik.

Kondisi nyata menunjukkan bahwa kemauan untuk mendapatkan pengetahuan baru dalam bekerja ada pada diri pegawai akan tetapi upaya untuk berkompetisi antar sesama pegawai tidak ada. Pengembangan karier menjadi tanggungjawab pegawai secara pribadi yang mau belajar dan siap berkembang. Dalam situasi hubungan kerja sesama pegawai berjalan dengan baik. Seharusnya dapat menjadi modal baik pegawai untuk bersama mengembangkan kemampuan serta berkompetisi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

#### 4. Kemampuan Beradaptasi

Proses adaptasi atau penyesuaian diri merupakan hal yang penting bagi seseorang pegawai untuk dapat menjalankan pekerjaan lebih baik. Proses adaptasi ini bukan hanya dalam penyesuaian pekerjaan akan tetapi juga berkaitan dengan lingkungan kerja. Sebagaimana data lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Distrik Selemkai dalam pekerjaannya, dijalankan dan dilakukan dengan baik serta penuh tanggungjawab. Akan tetapi situasi ini terjadi ketika pegawai tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Seperti halnya Kepala Distrik Selemkai yang berasal dari seorang guru ketika masuk dalam proses birokrasi pemerintahan di Distrik Selemkai maka yang bersangkutan harus melakukan penyesuaian dengan lingkungan dan beban kerja sebagai seorang birokrat bukan lagi sebagai guru.

Pegawai selalu berusaha menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerja akan dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik serta bekerja sama dengan rekan kerja akan dapat dilakukan dan terjadi ketika pegawai mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan beban kerja. Demikian pula halnya

dengan penyelenggaraan kerja dimana sering ditemui adanya tuntutan masyarakat akan layanan yang sebenarnya bukan merupakan kewenangan pemerintah distrik. Sehingga pelayanan yang bukan merupakan kewenangan pegawai diserahkan kepada pimpinan.

Upaya perbaikan dalam proses adaptasi telah nyata terjadi di Distrik Selemkai. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan menggunakan sarana yang sederhana sesuai kemampuan pegawai. Akan tetapi memiliki kerinduan untuk menggunakan teknologi baru agar pekerjaan lebih rapih dan cepat. Situasi inilah yang menjadi cerminan bahwa upaya untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, beban kerja serta pada penggunaan sarana kerja telah ada di Distrik Selemkai. Maka menjadi tanggungjawab dari Pemerintah Kabupaten Sorong untuk mengambil langkah dan kebijakan dalam upaya mewujudkan efektivitas kinerja pegawai di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Keterampilan kerja dari pegawai dalam mewujudkan efektivitas kinerja belum terjadi karena lemahnya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Akan tetapi status social kemasyarakatan yang dimiliki oleh pegawai menjadi salah satu sarana untuk pegawai dapat menjalankan kerja sampai dengan saat ini.
2. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja telah dilakukan oleh Kepala Distrik Selemkai, akan tetapi situasi ini belum dimaksimalkan oleh pegawai karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penggunaan teknologi baru.
3. Kemampuan dalam berkompetisi belum terjadi dalam proses kerja pegawai di Distrik Selemkai karena letak distrik serta kondisi wilayah yang belum berkembang.

4. Kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja telah terjadi pada pegawai di Distrik Selemkai. Hal ini sebagai dikarenakan kebersamaan dan semangat kesukuan yang masih nyata di lingkungan masyarakat dan pemerintahan.

#### **Saran**

1. Untuk melakukan pelatihan berdasarkan tugas pegawai dalam memperkuat keterampilan kerja.
2. Memberikan pelatihan dalam menggunakan sarana kerja teknologi baru seperti penggunaan computer dan internet.
3. Perlunya peningkatan sarana infrastruktur distrik agar mempermudah pegawai dalam penyesuaian kerja dengan pemerintah kabupaten.
4. Semangat kebersamaan dalam kesukuan sekiranya dijadikan sebagai modal baik dalam meningkatkan semangat kerja.

*Sourcebook of New Methods. Sage Publications, Beverly Hills, London, New Delhi.*

Pasolong Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Rusli. B. 2013. *Kebijakan Publik: Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*. Bandung: Hakim Publishing.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bogdan & Biklen. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. London: Allyn and Bacon. Boston. Inc.
- Gibson L. James, John M. Ivanvevich dan James H. Donnely Jr, 2002. *Organization, Behavior-Structure-Process*, Ahli Bahasa Nunuk Adiavin, Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Kurniawan. A. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Penerbit. Pembaharuan
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Miles. M. B. & Huberman, A. M. 1984. *Qualitative Data Analysis, A*