

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

KINERJA PEGAWAI BIDANG PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR (PSDA) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DI KABUPATEN ENREKANG

Irmayanti^{1*}, Alyas², Samsir Rahim³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine how the employee's performance and what factors affect the performance of employees in the field of Water Resources Management at the Public Works Department in Enrekang Regency. This study used a qualitative descriptive research. Data collection techniques were observation and interviews with 7 informants. The results of this study could be seen that the performance of water resources employees at Enrekang Regency Public Works Department had not run smoothly and optimally because there were still some problems in carrying out their work, namely the problem of workload that was not appropriate due to lack of human resources, problems of supervision in the development process. The suggestions were the need for qualified human resources and could be responsible for the tasks assigned, and the existence of a strict policy from the head of the field of water resources for employees who did not complete their tasks on time.

Keywords: *employee, performance, water resources management, public works department*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi, wawancara dengan jumlah informan sebanyak 7 orang. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja pegawai sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang belum berjalan lancar dan optimal karena masih didapati beberapa masalah dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu masalah beban kerja yang tidak sesuai dikarenakan kurangnya sumber daya manusia, masalah pengawasan dalam proses pembangunan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikannya, dan adanya kebijakan yang tegas dari kepala bidang sumber daya air untuk pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Kata Kunci: kinerja, pegawai, pengelolaan sumber daya air, dinas pekerjaan umum

* irmayanti@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dituntut untuk mempunyai disiplin dan rasa tanggung jawab agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, serta ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Peraturan menjadi awal penerapan sistem pengukuran kinerja adalah Instruksi Presiden Nomor 8 Tahun 1999 yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Instruksi Presiden menyatakan, dalam rangka lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab dipandang perlu adanya pelaporan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan pemerintah dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan

organisasi. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil.

Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 12 ayat (2), menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia aparatur yang mampu berperan sebagai agen perubahan, pelayanan dan pemberdayaan masyarakat diperlukan Pegawai yang memenuhi standar profesional. Dalam konteks ini kinerja diberikan makna luas, artinya tidak hanya sebatas urusan pelayanan dalam bentuk kinerja dasar kepada masyarakat, tapi juga menyangkut semua kegiatan yang dilakukan pemerintah baik langsung atau tidak langsung.

Kinerja yang ada di suatu lembaga tidak berjalan dengan baik begitu saja tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya yaitu pegawai, Pegawai sebagai sumber daya yang utama karena melalui pegawai inilah dapat terlaksananya tujuan organisasi atau lembaga secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai

dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Armstrong dan Baron (dalam Irham Fahmi, 2012) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dengan kata lain bahwa kecakapan dan waktu merupakan salah satu pencapaian kinerja.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya bisa dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai individu ialah hasil kerja perseorangan pada suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi ialah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan Dessler (2010) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Thoaha (2004) mengatakan bahwa kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning organisasi. Menurut Hasibuan (2013) Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa, kinerja ialah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Menurut Hasibuan (2013) Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu. Sedangkan Mondy (2008) mengemukakan bahwa manajemen kinerja ialah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Husein Umar dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (2007), mengemukakan bahwa kinerja pegawai diukur dari mutu kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran. Kejujuran pegawai

yaitu Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. Inisiatif yaitu Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara baru atau mampu berinovasi. Kehadiran yaitu Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai. Sikap yaitu Suatu kesediaan untuk bereaksi dalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal. Keandalan yaitu Total dari semua keahlian diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Kerjasama yaitu Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga

berjalan secara efektif dan efisien. Tanggung jawab yaitu Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Ketepatan waktu yaitu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Secara spesifik ciri-ciri utama organisasi yang mempunyai kinerja tinggi menurut Sondang P. Siagian (2002) yaitu (1) organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuhnya. Arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki oleh para manajer dalam organisasi tentang mau kemana organisasi mau dibawa dimasa depan. (2) Manajemen yang berhasil menjadikan organisasi berkinerja tinggi selalu berupaya agar dalam organisasi tersedia tenaga pengetahuan dan keterampilan tinggi disertai oleh semangat kewirausahaan. (3) Pada organisasi berkinerja tinggi, para manajernya membuat komitmen kuat pada suatu rencana aksi stratejik, yaitu rencana aksi yang diharapkan membuahkan keuntungan finansial yang memuaskan dan yang menempatkan organisasi pada posisi bersaing yang dapat diandalkan. (4) Orientasi organisasi berkinerja ialah “hasil dan memiliki kesadaran yang tinggi tentang

pentingnya efektifitas yang meningkat. (5) Adanya komitmen yang mendalam pada strategi yang telah ditentukan dan berupaya agar strategi tersebut membuahkan hasil yang diharapkan.

Menurut Fuad Mas’ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu yaitu kualitas kerja adalah Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kuantitas kerja adalah Jumlah dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketetapan waktu adalah Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain. Efektifitas kerja adalah Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia. Komitmen kerja adalah Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison dalam Sugiyono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas pekerjaan (*Quality of work*) Merupakan tingkat baikburuknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan. Kuantitas (*Quantity of work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai bahkan banyak pegawai memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalamam kerja dan lembagapun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan

kinerja pegawainya. Kinerja pegawai sangat penting berada pada suatu lembaga karena dapat diketahui bagaimana pelaksanaan dapat tercapai, untuk melakukan hal tersebut perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung kinerja pegawai, dengan begitu masalah yang ada di dalamnya dapat diketahui dan diatasi. Oleh karena itu, setiap lembaga harus meningkatkan kualitas para pegawainya serta memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan kedisiplinan kerja pegawai, semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi lembaga mencapai hasil yang optimal. Begitu pula dengan pegawai bidang pengelolaan sumber daya air di Dinas pekerjaan umum yang memiliki tugas dalam menyusun program dan perencanaan kegiatan pengelolaan sumber daya air di daerahnya masing-masing. Berdasarkan hal tersebut pegawai didalamnya dituntut untuk disiplin dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Dinas pekerjaan umum Kabupaten Enrekang merupakan salah satu perangkat daerah yang diserahkan

tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab Dinas pekerjaan umum Kabupaten Enrekang khususnya pada bidang pengelolaan sumber daya air seperti yang telah diuraikan diatas, maka dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kualitas kerja dan berkinerja tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. dengan tipe peneliti deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum berbagai macam data yang dikumpulkan dari lapangan secara objektif. Untuk kebutuhan pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan data primer yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini ialah kepala Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang, Kepala Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan

Umum di Kabupaten Enrekang, Kepala seksi dalam Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang serta Masyarakat sekitar pembangunan di Kabupaten Enrekang. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait bagaimana kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang. Dalam pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara geografis, Kabupaten Enrekang terletak antara 3014'36-3050'0 Lintang Selatan dan antara 119040'53-12006'33 Bujur Timur. Secara administratif Kabupaten Enrekang terdiri dari 12 Kecamatan, 17 Kelurahan, 112 Desa, 523 Dusun, 561 Rukun Warga (RW) dan 1.105 Rukun Tetangga (RT). Kecamatan Maiwa

merupakan kecamatan yang wilayahnya paling luas yaitu 392,87 Km² atau sebesar 22% dari luas Kabupaten Enrekang, sedangkan kecamatan yang wilayahnya paling sempit adalah Kecamatan Alla dengan luas 34.66 atau sebesar 1,94% luas Kabupaten Enrekang. Berikut luas masing-masing kecamatan di Kabupaten Enrekang. wilayah Kabupaten Enrekang terdiri atas dataran tinggi yang terletak pada bagian Barat, Timur, Selatan, dan Utara meliputi Kecamatan Alla, Curio, Anggeraja, dan Malua. Sedang dataran rendah terhampar pada bagian tengah, yang meliputi Kecamatan Enrekang dan sebagian Kecamatan Maiwa. Kabupaten enrekang ini merupakan salah satu daerah tingkat II di provinsi sulawesi selatan. Kabupaten Enrekang memiliki luas 1.786,01 Km² Persen atau 2,83% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2004, tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Kabupaten Enrekang maka dibentuklah Dinas Pekerjaan Umum. letak Dinas pekerjaan umum Kabupaten Enrekang terletak di Jalan Sultan hasanuddin no.133 Bamba Enrekang. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang ini adalah bagian dari salah satu instansi/unit kerja dari pemerintah

Kabupaten Enrekang yang menjalankan tugas pembangunan, pembinaan, dan pemeliharaan sektor ke PU-an, maka dituntut untuk dapat menyusun program dan rencana strategik pembangunan yang menggambarkan kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan kebijakan pemerintah daerah dalam mengembangkan kabupaten guna pencapaian visi misinya.

Adapun visi dari Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang yaitu “Terwujudnya pelayanan dan penyediaan infrastruktur bidang pekerjaan umum menuju Enrekang maju, aman dan sejahtera”. Dalam mewujudkan pencapaian visi yang telah dirumuskan tersebut, maka implementasinya dijabarkan melalui Misi dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang selanjutnya akan dituangkan dalam rumusan program kegiatan nantinya. Sebagai arah tindak operasional organisasi, maka perumusan misi dilakukan dengan tetap mengacu dan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi organisasi. Adapun misi dari Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang yaitu Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik bidang pekerjaan umum. Menyelenggarakan Pembangunan Infrastruktur Sumber Daya Air Secara Optimal.

Meningkatkan kinerja penataan, pemanfaatan dan pengendalian ruang yang berkualitas dan implementatif serta mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah. Dan Mendorong Sumber Daya Manusia/Aparatur yang kompeten, Akuntabel, Transparan dan Inovatif.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebagai instansi teknis yang menangani pembangunan fisik di kabupaten Enrekang, untuk mewujudkan suatu infrastruktur yang berkualitas yang mampu menjadi faktor pendorong dan menarik (pull and push faktor) dalam mendukung pembangunan dan pergerakan perekonomian Kabupaten Enrekang dimasa mendatang, dengan mengembangkan dan memanfaatkan potensi lokal (local economic development) yang ada dalam mencapai kesejahteraan masyarakat Kabupaten Enrekang.

Untuk itu didalam perencanaan dan pembangunan suatu infrastruktur, maka prinsip efisien, efektif, ekonomis, optimal dengan asas pemberdayaan masyarakat melalui jalur penjangkaran aspirasi masyarakat (bottom up - top down) senantiasa dikembangkan dan diterapkan dalam setiap kegiatan perencanaan pembangunan.

Dinas pekerjaan umum terbagi menjadi 5 bidang yakni bidang

pengelolaan sumber daya air (PSDA), bidang bina marga, bidang peralatan, bidang bina teknik/bina program, dan bidang ketenagalistrikan dan penerangan jalan umum. Dalam Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air ini memiliki tiga bagian seksi di dalamnya yakni Seksi Pengembangan Prasarana Pengairan, Seksi Pengelolaan dan Pengendalian Wilayah Sungai, dan Seksi Rehabilitasi atau Pemeliharaan Prasarana dan Pengairan yang memiliki tugas menyusun program perencanaan kegiatan pembangunan pengairan dan pelaksanaan kegiatan pembangunan serta pemanfaatan dan pengendalian wilayah sungai. Maka pegawai yang ada dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Adapun indikator kinerja pegawai menurut fuad mas'ud yaitu :

Kualitas pekerjaan

Menurut Fuad Mas'ud (2004) kualitas kerja ini merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. kualitas kerja pegawai di bidang Pengelolaan Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sudah baik dalam hal penyusunan perencanaan program

pembangunannya sudah dilakukan sesuai dengan tugasnya masing-masing serta tidak menunda-nunda pekerjaan. Tetapi dalam proses pelaksanaan pembangunannya masih perlu ditingkatkan pengawasan di lapangan agar program pembangunannya bisa merata diseluruh wilayah Kabupaten Enrekang dan seluruh masyarakat juga bisa merasakan dampak positif dari pembangunan yang dilakukan khususnya di bidang pengairan yang berdampak pada petani, Sehingga pencapaian visi dan misi dalam penyediaan infrastruktur tersebut dapat tercapai.

Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dengan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kuantitas kerja bidang Pengelolaan Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sudah baik dalam hal pembagian beban kerja sudah merata dan sudah sesuai dengan tupoksinya masing-masing setiap pegawai sedangkan untuk hasil pembangunannya sudah mencapai 70%

yang sudah direalisasikan dan sudah dipergunakan masyarakat walaupun masih ada pembangunan yang masih dalam proses pembangunan tetapi akan diselesaikan secepat mungkin.

Ketepatan waktu

Dalam hal ketepatan waktu yang menjurus kepada kedisiplinan seluruh pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yakni jam masuk kerja dan jam pulang kerja setiap pegawai serta melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan waktu dan tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam suatu organisasi kedisiplinan setiap anggota organisasi sangat menjadi hal yang urgen dan perlu di patuhi oleh setiap pegawai yang ada dalam suatu instansi. Dimana setiap instansi memiliki hak mutlak untuk mengatur setiap pegawainya berdasarkan peraturan yang sudah di tetapkan dalam sebuah instansi. Maka dari itu setiap pegawai harus tunduk dan patuh terhadap peraturan yang telah di buat oleh instansi.

Pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang memiliki perbedaan dalam hal jam masuk kerja pegawai dapat dilihat dari tugas pegawai tersebut. Seperti pegawai

yang mengawasi pembangunan dilapangan kehadirannya di kantor tidak tetap. Namun berbeda halnya dengan pegawai staf kantor yang menyelesaikan program perencanaan pembangunan datang dan pulang kerja sesuai aturan jam kantor. Dalam hal penyusunan perencanaan kegiatan pembangunan pengairan sudah diselesaikan dengan tepat waktu dan ada juga yang sementara dalam proses pembangunan.

Efektifitas kerja

Efektifitas kerja ini berhubungan dengan hasil kerja yang dicapai, suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut menghasilkan sesuatu seperti yang dikehendaki. Efektifitas kerja dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai kriteria-kriteria yang ditetapkan, Hal ini bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai. Kinerja pegawai dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan, itu berarti pegawai telah mampu menjalankan pekerjaannya dengan tepat dan dapat dikatakan sudah efektif. Sebaliknya, buruknya kinerja pegawai ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang

efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Efektifitas kerja pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sudah baik akan tetapi pegawai masih perlu lebih memperhatikan pengawasannya di lokasi pembangunan sehinggah dapat mengetahui apa yang di butuhkan dalam pembangunan agar pembangunannya berjalan lancar bisa dipergunakan masyarakat di Kabupaten Enrekang.

Komitmen kerja

Setiap orang yang bekerja di suatu instansi atau lembaga, harus mempunyai komitmen dalam bekerja agar tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai dengan baik. Namun terkadang suatu lembaga kurang memperhatikan komitmen yang ada pada pegawainya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap pegawai ataupun loyalitas pegawai menjadi kurang. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal

sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya serta apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi atau lembaganya.

Pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada kantor Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang harus memiliki komitmen dalam bekerja dan setiap komitmen dari pegawai bukanlah suatu penetapan aturan sehingga dapat disesuaikan dengan visi-misi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum.

Faktor pendukung

Pendidikan

Pengetahuan merupakan faktor pendukung dalam kinerja pegawai, pengetahuan pekerjaan merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Dimana makin tinggi tingkat pendidikannya makin tinggi pula pengetahuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendidikan juga merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan pengalaman kinerja setiap pegawai di bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang. Pengetahuan

yang tercipta dari pendidikan merupakan salah satu faktor pendukung kinerja pegawai bagi bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang. Seperti halnya yang dikatakan oleh informan tentang jenjang pendidikan soal pengalaman dan pengetahuan tentu akan melahirkan perbedaan antara pegawai yang memiliki jenjang pendidikan S1 dengan Pegawai yang hanya sampai tingkatan SMA. Dalam hal ini tentu pendidikan sangat menjadi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang serta mau terus belajar untuk menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Lokasi pembangunan

Wilayah Kabupaten Enrekang menjadikan kabupaten ini sebagai wilayah yang subur untuk berbagai komoditi pertanian. Selain untuk pertanian, baik hortikultura, perkebunan, peternakan, dan kehutanan yang menjadi sumber penghidupan masyarakat sehingga pembangunan pengiaran sangat penting di kabupaten Enrekang untuk pertumbuhan pertanian, perkebunan dan lain-lain.

Kinerja pegawai di bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada dinas pekerjaan umum di Kabupaten Enrekang dilihat dari hasil pembangunannya ketika hasil pembangunannya berhasil dan tidak ada keluhan dari masyarakat maka kinerjanya bisa di katakan baik begitupun sebaliknya, sehingga lokasi pembangunan menjadi faktor pendukung dalam kegiatan pembangunan, ketika lokasi pembangunannya datar maka lebih mudah juga melakukan pembangunan sebaliknya jika lokasi pembangunannya pegunungan dan bebatuan maka proses pembangunannya juga membutuhkan waktu yang lama sehingga lokasi pembangunan juga bisa dikatakan sebagai faktor penghambat.

Faktor penghambat

Salah satu faktor yang sangat menentukan penyelenggaraan otonomi daerah, selain sumber daya manusia dan kemampuan aparatur adalah keuangan yang stabil dan peralatan yang lengkap. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki instansi meliputi sumber daya financial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem karena sumber-sumber yang dimiliki instansi atau lembaga di tuntutan mampu memberdayakan dan mengoptimalkan

penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup instansi. Dari keterangan ini, maka faktor ketersediaan anggaran (financial) menjadi suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dan meningkatkan profesionalisme hasil kerja serta menjadi tolak ukur kegiatan pembangunan di daerah.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa anggaran atau financial menjadi faktor penghambat dalam kinerja pegawai bidang Penegelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang terutama dalam pembangunan di wilaya Enrekang yang masih membutuhkan financial yang lebih banyak lagi untuk pembangunannya bisa merata diseluruh wilaya di Enrekang.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air pada kantor Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang jika dilihat dari kualitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan pengawasan di lapangan agar program pembangunannya bisa merata diseluruh wilaya Kabupaten Enrekang. Demikian juga dengan kuantitas kerja dalam hal pembagian

beban kerja sudah merata dan sudah sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dan juga masalah ketepatan waktu, dimana setiap pegawai cenderung tidak memiliki karakteristik kedisiplinan yang sama berdasarkan tupoksinya. Terkait dari efektifitas kerja, pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air ini masih perlu ditingkatkan perhatiannya dalam kegiatan pembangunannya dilapangan. Dalam hal komitmen kerja, semua pegawai sudah memiliki komitmen kerjadalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat disesuaikan dengan visi-misi yang ada pada kantor Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang.

Faktor pendukung dalam kinerja pegawai bidang Penegelolaan Sumber Daya Air pada Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang yakni pendidikan, pendidikan sangat menjadi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang serta mau terus belajar untuk menembah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dan lokasi pembangunan, sebelum melakukan pembangunan hal pertama yang dilakukan yakni melihat

lokasi pembangunan, ketika lokasi pembangunannya datar maka lebih mudah juga melakukan pembangunan sebaliknya jika lokasi pembangunannya pegunungan dan bebatuan maka proses pembangunannya juga membutuhkan waktu yang lama sehingga lokasi pembangunan juga bisa dikatakan sebagai faktor penghambat.

Sedangkan Faktor penghambat dalam kinerja pegawai bidang Pengelolaan Sumber Daya Air yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yaitu financia,l faktor ketersediaan anggaran (financial) menjadi suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dan meningkatkan profesionalisme hasil kerja serta menjadi tolak ukur kegiatan pembangunan di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Cet ke-10*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Armstrong dan Baron. 2012. *Manajemen kinerja*. Jakarta:Irham Fahmi
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Hasibuan, Malayu,S.P. 2013. *Manajemen Sumberr Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Husein Umar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional
- Siagian , S.P. 2002. *Manajemen Strategik*. Jakarta: RinekaCipta
- Sinambela, PoltakLijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, mifta. 2004. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta. PT.Raja grafindo persada