

KINERJA PEGAWAI BIDANG KEBUDAYAAN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROPINSI SULAWESI TENGAH

Nurnaila

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research aims at describing the effectiveness of the employees' performance in the field of culture, department of Education and Culture Central Sulawesi Province. This research used qualitative descriptive method. The five were collected through observation, interview and documentation. The five informants of this research were taken through sampling technique. The results show that the employees' performance in the field of Culture at departmen of education and culture Central Sulawesi Province in not optimum. Based on the work indicator proposed by Dwiyanto, it can be concluded that the employees' performance were influenced by : 1) productivity of the employees in the field of culture is optimum. 2) quality of services of the employess is not optimum. 3) responsivity of the employees is optimum. 4) The responsibility of the employees is optimum, and 5) The accuntability of the employees is optimum.

Keywords: *Performance, Productivity, Service Quality, Responsivity, Responsibility, and Accuntability.*

Era reformasi yang mengusung tema utama pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) sejak tahun 1998 telah banyak melahirkan berbagai aturan dalam mewujudkan pemerintahan yang benar – benar sesuai dengan cita – cita gerakan refromasi. Diantara banyak upaya tersebut, dengan melahirkan sebuah kementerian yang secara teknis fokus pada reformasi birokrasi yang sebelum reformasi menjadi masalah yang mengurita di masyarakat.

Pengembangan Good Governence (tata kelola pemerintahan yang baik) serta cleen governence (pemerintahan yang bersih) sudah cukup lama digagas serta ditawarkan dari pusat sampai dengan daerah, yang menginginkan keseluruhan program pembangunan yang transparan dan akuntabel serta keterlibatan unsur – unsur masyarakat . Dalam proses perumusan kebijakan dari berbagai aspek program pemerintah dengan tujuan agar masyarakat dapat mengetahui pelaksanaan program pemerintah, dan sejauh mana hasil yang dicapai serta manfaat yang dirasakan oleh masyarakat.

Berbagai standar pelayanan yang diberikan oleh pemerintah pada publik selama

ini namun tingkat kepuasan masyarakat belum juga dirasakan secara maksimal, bahkan masyarakat memberikan kritikan – kritikan terhadap pemerintah dari bentuk pelayanan yang dimiliki oleh pemerintah. Hal ini sangat dipengaruhi oleh intervensi pelayanan serta standar pelayanan yang dimiliki oleh pemerintah, karena selama ini intervensi pelayanan yang dibuat oleh pemerintah sangat kuat padahal belum tentu relevan dengan harapan masyarakat, bahkan bertentangan nilai pelayanan dengan lingkungan masyarakat.

Penilaian kinerja birokrat pemerintah selama ini cenderung didasarkan pada faktor-faktor input seperti jumlah pegawai, anggaran, peraturan perundangan dan termasuk pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan; dan bukan pada faktor-faktor output atau outcomes-nya, misalnya tingkat efisiensi biaya, kualitas layanan, jangkauan dan manfaat pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat.

Oleh karena itu dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik masih terdapat berbagai masalah antara lain perbedaan antara kinerja yang diharapkan

(intended performance) dengan praktek sehari-hari (actual performance), perbedaan antara tuntutan kebutuhan masyarakat dengan kemampuan pelayanan aparatur pemerintah, perbedaan antara keterbatasan sumber daya anggaran pemerintah dengan kebocoran pada tingkat pelaksanaannya.

Menurut Agus Dwiyanto (2012 ; 5) , bahwa birokrasi publik di Indonesia menghadapi masalah multidimensional yang amat kompleks. Struktur birokrasi yang sangat hirarkhis, terkotak-kotak, dan rigid membuat para pejabat birokrasi kurang mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Masih kuatnya budaya paternalistik dan rendahnya kemampuan masyarakat mengontrol praktik penyelenggaraan pelayanan ikut memberikan kontribusi terhadap buruknya kinerja pelayanan publik. Agus Dwiyanto (2012 ; 5), untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan lima indikator antara lain produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Produktivitas, yang ditinjau dari efektif dan efisien pelayanan, Kualitas Layanan, yang ditinjau kehadiran, Sikap, Keadilan, dan Keandalan, Responsivitas, yang ditinjau dari kemampuan memberi pelayanan yang dilihat dari kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana. Responsibilitas, yang ditinjau pemahaman tentang Standar Operasional Prosedur, Petunjuk Teknis, dan Petunjuk Pelaksana. Akuntabilitas, yang ditinjau dari pertanggungjawaban hasil kerja / kegiatan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengkaji dan menelaah serta untuk mengetahui kinerja Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah, dengan memilih judul “ Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan pertanyaan pada kajian ini adalah *Mengapa Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah*

Belum optimal ? . Dengan tujuan yaitu endeskripsikan Optimalisasi Kinerja pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. Dan bermanfaat secara akademis yaitu memberikan konsep dan pendekatan dalam kinerja organisasi dan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya dalam hubungannya dengan Kinerja organisasi untuk pengembangan ilmu administrasi publik, serta secara praktis : Memberikan masukan bagi Bidang Kebudayaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah, agar dijadikan bahan evaluasi dan kajian terhadap Kinerja organisasi yang sedang dilaksanakan guna perbaikan di masa datang.

Teori Kinerja

Menurut pendapat Peter Ducker dalam Handoko (2004:211), bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 100%. Ditambah pula faktor – faktor yang menunjang kinerja antara lain : Pendidikan dan program pelatihan, Gizi , nutrisi, dan kesehatan, Motivasi, Kesempatan Kerja, Kebijakan ekstern, Pengembangan secara terpadu.

Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan

Teori kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi – dimensi: Motivasi kerja, Kemampuan kerja,

Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Dwiyanto (2012; 53) mengenai indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut : a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output. b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan. c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat d. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit. e, Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Kinerja menurut Mangkunegara (2003 ; 17) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ”. Mangkunegara (2003 ; 20) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai

terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Kumrotomo (1995 ; 26) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antar lain adalah berikut ini: **Efisiensi.** Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. **Efektivitas.** Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya organisasi rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan. **Keadilan.** Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. **Daya Tanggap.** Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Konsep Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar

target, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999 ; 21) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: ”ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999 ; 21) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: ”ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Widodo (2008, 78) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di

harapkan. Prawirosentono (1999;17) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sementara Rivai (2005 ; 13) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Menurut Miner (Hasibuan 2002 ; 10), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2003 ; 16), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono dalam Tika (2006 ; 7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas – tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedharmayanti (2003 ; 9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Jenis – Jenis Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu Kinerja Pegawai (perindividu) dan Kinerja Organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2005 ; 16) bahwa kinerja pegawai / karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Keban (2008:183), pencapaian hasil kinerja dapat dinilai menurut pelakunya yaitu : 1) Kinerja Individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. 2) Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. 3) Kinerja Organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi. 4) Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan – kegiatan dalam program yang dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut.

Penilaian Kinerja

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang

berlangsung terus menerus, sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, Bernardin & Russell (Ruky, 2001 ; 26) menyatakan bahwa: “perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”.

Sementara menurut Gomes (2003 ; 27) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan kedua pendapat dari Bernardin & Russell dan Gomes di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi. Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan apakah kinerjanya meningkat atau menurun, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja kepada anggotanya yang dilakukan secara berkala. Kegiatan penilaian kinerja adalah proses di mana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Secara sederhana menurut Nawawi (2006:323), bahwa penilaian kinerja dapat diartikan sebagai kegiatan organisasi dalam menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja / anggota organisasi. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan / anggota organisasi atau tim kerja.

Maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai bahan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka dapat diperoleh informasi yang benar sehingga upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.

Hasibuan (2002 ; 26) memaparkan bahwa penilaian kinerja adalah “evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan”. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Satori dan Komariah (2012 ; 16) Mendefinisikan Penelitian Kualitatif adalah suatu pendekatan peneliitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata – kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Pendekatan kualitatif berdasarkan pendapat Bogdan & Taylor dalam Prastowo (2012 ; 20) yang mengartikan dan memahami metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Silalahi (2009 ; 15) menyatakan bahwa penelitian Deskriptif menyajikan satu gambar yang terperinci tentang suatu situasi, setting sosial, atau hubungan. Makna yang terkandung dalam deskriptif ini ditunjukkan mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah, khususnya di Bidang Kebudayaan.

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive dalam Penentuan Informan, yang terdiri dari : a) Unsur Pimpinan Bidang Kebudayaan sebagai pembina pegawai di bidangnya. B) Unsur pegawai di Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. Sehingga informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang.

Dalam penelitian ini jenis data yang dibutuhkan ada 2 macam yaitu : data **primer** yaitu data yang diperoleh langsung dari informan, dan data **sekunder** yaitu merupakan data pendukung dari data primer yang digunakan untuk kepentingan analisis yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah serta melalui penelusuran literatur perpustakaan dan dokumen-dokumen.

Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (Sutopo 2002 ; 94) dengan prosedur reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut : 1). Reduksi Data (pengurangan data). Proses reduksi bertujuan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, mengorganisasi bahan empirik sehingga dapat diperoleh kategori-kategori tematik. 2). Display data (penyajian data). Setelah data disajikan, karena masih ada data yang kurang maka pengumpulan data dilapangan dilakukan kembali sampai data menjadi lengkap. 3). Menarik kesimpulan/verifikasi. Selanjutnya analisis disusun dan diarahkan pada fokus penelitian untuk disimpulkan dan kesimpulan harus diverifikasi selama penelitian berlangsung agar memudahkan pada kesimpulan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Rencana Strategis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah Tahun 2014 disebutkan bahwa Bidang Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan nasional, merumuskan kebijakan propinsi dan memberikan bimbingan teknis serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan di bidang kebudayaan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam menyelenggarakan tugas bidang kebudayaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang kebudayaan.
- b. penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang kebudayaan.
- c. penyiapan bahan pembinaan/ bimbingan teknis di bidang kebudayaan.
- d. penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas di bidang kebudayaan.

Untuk mengetahui penilaian dari informan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, peneliti telah melakukan wawancara mendalam terdiri dari 5 aspek, yaitu Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas. berdasarkan dengan pendapat Agus Dwiyanto (2012:53)

Setiap informan dilakukan identifikasi untuk mengenal lebih dekat masing – masing informan untuk memahami setiap karakteristik informan, sehingga informasi yang diperoleh bersifat optimal sesuai dengan tingkat kebutuhan peneliti. Peneliti lebih mengfokuskan pada Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan melihat yaitu :

Produktifitas

Dalam Dwiyanto (2012; 53) bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan, dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menitik beratkan pada efektifitas dan efisiensi kerja pegawai. Untuk mengetahui apakah Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dari segi produktifitas sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Erna Syahril Sebagai Kepala Bidang (Kabid) Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, mengemukakan bahwa :

“ selama ini Bidang Kebudayaan dalam melaksanakan program yang sudah ditetapkan pada awal tahun, selalu bisa diselesaikan sebelum tahun anggaran ditutup, dengan biaya yang digunakan sudah sesuai dengan apa yang telah dianggarkan oleh pimpinan daerah dalam Daftar Isian Pagu Anggaran (DIPA) bidang kebudayaan ” (Wawancara, 20 Maret 2015)“.

Hasil wawancara tersebut, membuktikan Produktifitas pegawai Bidang

Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan program yang telah direncanakan sudah baik, hal ini terbukti sebelum akhir tahun atau tutup anggaran semua program telah dilaksanakan dengan tuntas, dengan anggaran biaya yang sesuai dengan apa yang telah tercantum dalam Daftar Isian Pagu Anggaran yang ada.

Kualitas Layanan

Dalam Dwiyanto (2012; 53) mengemukakan bahwa kualitas layanan yang dimaksud adalah bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan. Sehingga peneliti dalam menitik beratkan penelitian ini pada ketersediaan sumber daya manusia yang melayani masyarakat melalui program yang telah direncanakan. Untuk mengetahui apakah Kinerja Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dari segi kualitas layanan sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Luter Pabianan yang merupakan kepala Seksi Perbukala dan Permesiuman Bidang Kebudayaan, yang menyebutkan bahwa :

“ Disiplin ilmu atau sumber daya manusia masih kurang memadai khususnya mengenai di siplin ilmu yang masih kurang tepat, sehingga menjadi keharusan bagi pimpinan untuk mengadakan staf / pegawai yang memiliki disiplin Ilmu yang sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang diperlukan di sini.” (Wawancara, 25 Maret 2015).

Dari wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia pada bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah masih belum memadai, terutama dalam hal disiplin ilmu para pegawai yang masih kurang tepat dengan pekerjaan yang ada di bidang kebudayaan.

Responsivitas

Dwiyanto (2012; 53) memberikan gambaran bahwa responsivitas maksudnya adalah bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat . Sehingga dalam penelitian ini, menitikberatkan pada kemampuan merespon partisipasi atau keinginan masyarakat terhadap pelayanan yang ada di Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah

Untuk mengetahui apakah Kinerja Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dari segi responsivitas sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Warsiyem selaku Kepala Seksi Sejarah di Bidang Kebudayaan, yang mengungkapkan :

“ masyarakat berharap ada penguatan kesejarahan lokal dalam pengembangn pendidikan di Sulawesi Tengah, dan ini merupakan tugas kami selalu untuk memprogramkan, yang nanti kebudayaan lokal bisa ditampilkan dalam pentas – pentas regional maupun nasional, yang pastinya akan membawa nama harum daerah khususnya kebudayaan lokal yang sangat potensial untuk dikembangkan.” (Wawancara, 30 Maret 2015)

Hal ini menunjukkan, bahwa responsivitas pegawai khususnya pada seksi sejarah bidang Kebudayaan telah baik, dalam hal ini sudah merespon usulan dan keinginan masyarakat untuk penguatan kesejarahan lokal untuk pengembangan dunia pendidikan di Sulawesi Tengah , yang akan dapat ditampilkan dipentas regional maupun nasional, sehingga menjadi kebanggaan tersendiri daerah dan khususnya kebudayaan lokal itu sendiri.

Responsibiliti

Dwiyanto (2012; 53) mengemukakan responsibiliti, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit. Sehingga dalam penelitian ini, menitik beratkan pada prosedur administrasi pelayanan yang ada di Bidang Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. Untuk mengetahui apakah Kinerja Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dari segi responsibiliti sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Nurfaidah selaku pegawai di Bidang Kebudayaan, yang mengungkapkan :

“ pengalaman saya, apabila ada program atau kegiatan yang akan dilaksanakan, kami membicarakan secara bersama dengan pimpinan, biasanya dibentuk panitia kecil untuk bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kegiatan. Program dilaksanakan sesuai dengan agenda dan jadwal yang ada, dan setelah selesai kami harus menyusun pertanggungjawaban, berdasarkan standar yang berlaku dalam sistem administrasi pertanggungjawaban. Begitu pula kami dalam melayani masyarakat di kantor, tetap menyiapkan prosedur administrasi. “ (Wawancara, 9 April 2015)

Hal ini menunjukkan, bahwa responsibiliti pegawai di Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik, karena telah memahami prosedur kerja yang baik dalam pelaksanaan kegiatan di Bidang Kebudayaan melalui pembentukan panitia kecil yang bertanggungjawab melaksanakan program. Demikian pula dalam pelayanan administrasi dalam kantor, tetap menyiapkan prosedur administrasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Akuntabilitas

Dwiyanto (2012; 53) mengemukakan akuntabilitas, bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat. Dengan demikian, penelitian ini menitikberatkan pada ketepatan pelayanan di Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. Untuk mengetahui apakah Kinerja Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah dari segi akuntabilitas sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Noval Godal selaku pegawai di Bidang Kebudayaan, mengungkapkan bahwa :

“ sebagai staf kami sudah memiliki tugas pokok dan fungsi masing – masing, sehingga bila ada program yang menjadi tugas kami yang sudah disahkan oleh pimpinan, kami akan laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, sehingga nanti diakhir kegiatan kami selalu memberikan laporan kepada pimpinan tentang pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggungjawab kami “ (Wawancara, 9 April 2015)

Hal ini menunjukkan, bahwa akuntabilitas pegawai di Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik, karena telah memahami pelaksanaan program yang dibebankan kepada mereka, dilaksanakan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada, dan segera memberikan laporan kepada pimpinan, jika kegiatan / program telah selesai dilaksanakan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa : *Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan pada Dinas*

Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Belum Efektif, karena beberapa aspek yang mempengaruhinya, yaitu Kualitas Layanan Pegawai di Bidang Kebudayaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal.

Oleh karena itu penelitian ini menyarankan untuk diperhatikan yaitu perlunya perekrutan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai di Bidang Kebudayaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Aisyah Ambo, M.Si dan Dr. Ani Susanti, M.Si atas segala bimbingan, koreksi dan motivasinya sehingga bisa menyelesaikan artikel ini. Tak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada unsur pimpinan Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako yang memberikan kesempatan menempuh pendidikan, serta rekan – rekan mahasiswa yang terus mendorong penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwiyanto, Agus. 2012 *Manajemen Pelayanan Publik (Peduli, Inklusif, dan Kaloboratif)* Edisi Kedua. Gaja Mada Press. Yogyakarta.
- Fattah, Nanang. 1999. *Landasan Manajemen*. Rosda Karya. Bandung
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Keban, Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 1995. *Akuntabilitas Birokrasi Publik (Sketsa Pada Masa Transisi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Yogyakarta.
- _____. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian)*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky. A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. PT Gramedia Pustaka Utama . Jakarta
- Robbins, S.P., 2004, *Perilaku Organisasi* , Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalindo, Jakarta
- Satori dan Komariah. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Silalahi. Uber. 2009. *Metode Penenlitian Sosial*, Rafika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sutopo,HB. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNS Press. Surakarta.
- Tika. Prabundu 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Alfabeta. Bandung.
- Widodo, Joko, 2004, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Banyumedia Publishing, Malang.