

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA APARATUR DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GOWA*****EFFORTS TO INCREASE PERFORMANCE APPARATUS DEPARTMENT OF PUBLIC
WORKS AND SPATIAL PLANNING OF GOWA REGENCY*****Zaenal Akhmad¹**Universitas Pejuang RI
Makassar, Indonesia¹
email:zaenalakhmad64@gmail.com**Akhmad²**Universitas Pejuang RI
Makassar, Indonesia²
email:akhmadupri@gmail.com

IJI Publication

p-ISSN: 2774-1907

e-ISSN: 2774-1915

Vol. 2, No. 2, pp. 71-79

Maret 2022

Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Tipe penelitian bersifat deskriptif, dasar penelitian yang dilakukan adalah survey. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Gowa khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapang (*observasi, interview, dan kuisioner*). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Tata Ruang Perkotaan dan Permukiman Kabupaten Gowa. Analisis data dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi setiap variabel secara tunggal dengan tabel frekuensi dan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil Penelitian bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dilakukan melalui pembinaan intensif yang diharapkan memberikan implikasi positif. Adapun proses pembinaan yang telah dilakukan yakni; pembinaan karier dan prestasi kerja, peningkatan kemampuan dasar untuk melanjutkan pendidikan formal aparat, pendidikan dan latihan bagi pengembangan aparat, peningkatan motivasi aparat serta upaya pembinaan disiplin aparatur di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Upaya, Peningkatan, Kinerja, Aparatur.

Abstract: *This study aims to determine the efforts made by the government in improving the performance of the apparatus of the Gowa Regency Public Works and Spatial Planning Service. This type of research is descriptive, the basis of the research conducted is a survey. This research will be carried out in Gowa Regency, especially at the Gowa Regency Public Works and Spatial Planning Office. In this study, data collection techniques were used by: Library research and Field Study (Observation, Interview, and Questionnaire). The target population in this study were all civil servants at the Gowa Regency Office of Urban Spatial Planning and Settlement. Data analysis was carried out to obtain an overview of the condition of each variable individually with a frequency table and descriptive analysis. Based on the research results, efforts to improve the performance of the Gowa Regency Public Works and Spatial Planning apparatus are carried out through intensive coaching which is expected to have positive implications. The coaching processes that have been carried out are; career development and work performance, improvement of basic abilities to continue formal education of the apparatus, education and training for apparatus development, increasing motivation of officers and efforts to develop apparatus discipline at the Gowa Regency Public Works and Spatial Planning Office.*

Keywords: *Effort, Improvement, Performance, Apparatus.*

PENDAHULUAN

Kemajuan IPTEK yang pesat merupakan peluang untuk meningkatkan pembangunan dalam berbagai bidang termasuk penataan ruang dan pemukiman. Namun demikian, hal ini dapat berdampak negatif bilamana tidak dimanfaatkan secara tepat, baik dari aspek teknis maupun kelembagaan. Pemanfaatan IPTEK di Kabupaten Gowa masih kurang berkembang. Hal ini merupakan tantangan bagi Pemerintah Daerah, Termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam melaksanakan

kegiatan menata ruang dan pengembangan potensi daerah. Olehnya itu, upaya dalam rangka menangani faktor hambatan untuk menciptakan peluang, maka sarana dan prasarana kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang perlu lebih ditingkatkan seiring dengan pembenahan Sumber Daya Aparatnya.

Pembangunan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu faktor sentral dan memiliki arti penting bagi manusia sebagai subjek dan sekaligus objek pembangunan. Dengan peningkatan sumber daya manusia

khususnya sumber daya aparatur adalah sumber daya aparatur yang berorientasi pada cara kerja yang profesional, efektif, efisien tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat secara dinamis proses perubahan lingkungan strategis.

Dalam kaitannya dengan pemerintahan untuk peningkatan sumber daya manusia, Tjokromidjojo (Kartasasmita, 1997), mengemukakan bahwa tantangan pemerintah di era globalisasi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu mengantisipasi pertumbuhan ekonomi dan arus globalisasi yang kuat. Hal ini semakin menegaskan perlunya peningkatan sumber daya manusia bagi suatu pemerintahan, khususnya sumber daya aparatur pemerintah.

Esman (Kartasasmita, 1997) dalam menganalisa berbagai keadaan pemerintahan di negara berkembang menunjukkan bahwa upaya memperbaiki kinerja birokrasi negara haruslah tanggap terhadap efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan efektifitas dalam pemberian pelayanan. Riggs menekankan pada dua hal yaitu perubahan struktural dan kinerja (*performance*). Mengenai kinerja, ditekankan ukuran bukan hanya kinerja seseorang atau suatu unit tetapi bagaimana peran dan pengaruhnya kepada kinerja yang lain atau organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan kerjasama dan tim kerja, dan membedakan kinerja perorangan (*personal performance*).

Dalam pada itu kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih menjadi sorotan, terutama dalam hal efektifitas dan efisiensi pelayanan. Seperti studi empiris yang dilakukan oleh Burhanuddin Abubakar (2000) dan Razak (2000) tentang kinerja birokrasi yang menemukan bahwa kinerja birokrasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi, yang meliputi kepuasan kerja, kerjasama tim, hubungan pimpinan dan bawahan, efisiensi organisasi, serta iklim organisasi, kemampuan aparat, motivasi kerja,

dan disiplin kerja. Masalah yang lain adalah kurang efesiansinya birokrasi yang nampak pada perilaku aparat yang kurang profesional dalam bidangnya sebagai akibat dari sistem perencanaan sumber daya manusia yang belum sempurna, sehingga menimbulkan masalah antara bidang tugas dan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki aparat.

Secara umum kinerja organisasi pemerintah dan kinerja sumber daya aparatur masih memperlihatkan kinerja yang kurang mengembirakan. Kinerja birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik lebih rendah ketimbang yang dilakukan oleh pihak swasta atau lembaga masyarakat lainnya. Bahkan hasil penelitian yang dilakukan oleh LAN Perwakilan Sulawesi Selatan menunjukkan setidaknya terdapat 4.396 jenis pungutan yang dilakukan oleh aparat birokrasi mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya alokasi biaya untuk memperoleh pelayanan dari aparat sehingga cenderung menimbulkan ekonomi biaya tinggi.

Kondisi kinerja birokrasi yang demikian, menggambarkan bahwa rendahnya kinerja organisasi yang terakumulasi dari rendahnya kinerja sumber daya aparatur yang dimiliki. Salah satu unit birokrasi yang cukup banyak mendapat perhatian masyarakat adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas ini bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal penanganan kebersihan, pemukiman, serta tata ruang kabupaten. Pengamatan awal menunjukkan kinerja pelayanan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa, masih belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini nampak pada belum tertanganinya kebersihan secara maksimal dan pemukiman masyarakat yang semrawut atau tidak beraturan, sehingga mengganggu keindahan kota dan menimbulkan kondisi sanitasi lingkungan yang buruk.

Berdasarkan uraian di atas, gambaran permasalahan secara aktual kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang diperhadapkan pada masalah kinerja masing-masing individu didalam organisasi yang belum maksimal dalam memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sumber daya aparatur di lingkungan Kabupaten Gowa relatif masih rendah karena belum didukung oleh keahlian dan profesionalisme yang memadai. Oleh karena itu dibutuhkan aparat yang memiliki profesionalisme pelayanan dan sikap mental produktif, hal ini perlu karena kebutuhan akan pelayanan kebersihan, pemukiman dan tata ruang kota berkembang dengan cepat, seiring dengan laju pertumbuhan penduduk dan perkembangan kabupaten Gowa. Belum nampaknya kinerja aparat yang memuaskan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain. Pertama, rendahnya motivasi kerja aparat, rendahnya sikap mental aparat sebagai pelayan publik yang cenderung korup, kolusi dan nepotisme, sistem dan prosedur kerja yang tidak konsisten, aparat tidak memiliki kemampuan inovatif-kreatif, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan dan ketidakmampuan aparat menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kondisi kinerja dan kontribusi masing-masing individu yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi perlu diidentifikasi sehingga dapat diukur tingkat kinerja dan memperbaiki kelemahan masing-masing individu.

METODE

Tipe penelitian bersifat dekskriptif, dasar penelitian yang dilakukan adalah survay. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Gowa khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data dengan cara study kepustakaan (*library research*), study lapang (*observasi, interview, dan kuisisioner*).

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Tata Ruang Perkotaan dan Permukiman Kabupaten Gowa yang berjumlah 40 orang. Penarikan sampel dari populasi tersebut menggunakan teknik *Sampel Jenuh*, yakni seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi terhitung kecil.

Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah Upaya peningkatan kinerja aparatur di lingkungan Dinas Tata Ruang Kota dan Pemukiman Kabupaten Gowa dengan indikator sebagai seperti pembinaan karir dan prestasi kerja aparat, peningkatan kemampuan dasar aparat berdasarkan peluang untuk mengikuti lanjutan pendidikan formal aparat, pendidikan dan pelatihan bagi aparatur, peningkatan motivasi aparat, dan peningkatan disiplin aparat. Analisis data untuk memperoleh gambaran tentang kondisi setiap variabel secara tunggal yang dilakukan dengan tabel frekuensi dengan analisis deskriptif dengan menentukan rentang skala (Babby dalam Pius, 2000).

HASIL DAN DISKUSI

Peningkatan kinerja aparat, dalam hal pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat diperlukan guna menunjang tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dan sekaligus menanamkan pola pikir yang harmonis dan aspiratif terhadap setiap pola perubahan yang terjadi di dalam masyarakat. Dalam upaya memotivasi aparat untuk mencapai tujuan, mutlak diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Dengan demikian peran motivasi oleh atasan adalah pembinaan pegawai dengan

harapan semua tugas dapat berjalan dengan baik dan lancar, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri harus memusatkan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi setiap aparat yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompentensi secara sehat. Dengan demikian pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian objektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan aparat. Dalam, pembinaan kenaikan pangkat, disamping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier.

Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dengan mendasarkan pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan itu dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus dibuktikan secara nyata. Bukan hanya pengangkatan dalam jabatan yang didasarkan atas ujian, tetapi untuk kenaikan gaji dan pangkat pun harus lulus ujian.

Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian, dengan pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangan lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat diniungknikan naik pangkat tanpa ujian dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

Keberhasilan pembinaan Pegawai Negeri Sipil membutuhkan operasionalisasi

dan kompetensi yang sangat dibutuhkan oleh konsistensi dan teknik operasional. Peningkatan dan hasil kerja PNS akan memberikan corak dan warna pada peningkatan kualitas hasil kerja PNS, dan akan memberikan tanggapan balik terhadap pelaksanaan pembinaan itu. Harapan dan tuntutan serta kepuasan pegawai lahir sebagai akibat pelaksanaan pembinaan yang sesuai dengan aturan dan konsep yang telah diatur sebelumnya.

Pembinaan Karier dan Prestasi Kerja Aparatur

Pembinaan karier dan prestasi kerja, melibatkan Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan dengan pembinaan terhitung sejak seseorang diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil hingga pensiun. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil dibina dalam rangka peningkatan kualitas dan hasil kerja. Dalam kaitannya dengan hal ini, maka pembinaan karier dan prestasi kerja ini pada pokoknya mencakup pembinaan dalam hal :

1. Pengangkatan dalam pangkat

Dalam rangka usaha meningkatkan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karier, perlu diatur kembali ketentuan mengenai kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai yang bersangkutan terhadap negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiaannya. Karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan dan setiap penghargaan baru mempunyai nilai apabila kenaikan pangkat tersebut diberikan tepat pada orang dan tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil olah data, maka dapat diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan kenaikan pangkat pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa belum maksimal, dimana gradasi nilai

mutu menunjukkan rata-rata skor hanya 2,42 dengan rata-rata persentase sekitar 60,50 % sehingga dikategorikan *masih rendah* atau *kurang objektif* dalam kenaikan pangkat.

2. Peningkatan dalam jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hal seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan organisasi. Jabatan dapat ditinjau dan dua sudut yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktur adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang walaupun tidak secara tegas tercantum dalam struktur organisasi, tetapi ditinjau dan segi fungsinya jabatan itu harus ada untuk memungkinkan organisasi dapat melakukan tugas pokoknya.

Berdasarkan hasil olah data, dapat diperoleh gambaran diantaranya tidak satu pun responden yang menjawab sangat objektif, 19 responden (47,50 %) menyatakan cukup objektif dan kurang objektif 19 responden (47,50 %), selebihnya 2 (5 %) responden menjawab tidak objektif. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan atau promosi jabatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa belum maksimal, dimana gradasi nilai mutu menunjukkan rata-rata skor hanya 2,42 dengan rata-rata persentase sekitar 60,50 % sehingga dikategorikan *masih rendah* atau *kurang objektif* terhadap pengangkatan dalam jabatan atau promosi jabatan. Sementara, apabila dalam pelaksanaannya dilakukan dengan seobjektif mungkin, maka sangat diharapkan sebagai dukungan ke arah peningkatan kinerja aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Peningkatan Kemampuan Dasar Aparat Berdasarkan Peluang Untuk Mengikuti Lanjutan Pendidikan Formal Aparat

Pengembangan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk dapat mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, produktif, kreatif dan inovatif yang lebih baik. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian dan promosi yang dibutuhkan dalam sektor pembangunan.

Berdasarkan hasil olah data dapat ditarik kesimpulan bahwa 32 (80 %) responden menyatakan bahwa mereka diberi peluang yang sebesar-besarnya untuk melanjutkan tingkat pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi dengan kriteria memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa, baik melalui program belajar atau biaya sendiri, sedang 8 (20 %) responden menjawab kurang diberi peluang untuk melanjutkan pendidikan formal ke tingkat yang lebih tinggi, dengan alasan bahwa terlalu ketatnya prasyarat yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa dan terbentur masalah pembiayaan, disamping itu hanya orang-orang yang dekat dengan atasan yang dikirim. Hal ini tentunya merupakan sikap primordialisme aparat, artinya bahwa yang menentukan keikutsertaan aparat dalam mengikuti pendidikan formal adalah kedekatan atau adanya hubungan keluarga dengan pejabat-pejabat tertentu. Namun berdasarkan gradasi nilai mutu, rata-rata skor sebesar 3,05 dan rata-rata persentase sebesar 76,25, berarti peluang aparat untuk mengikuti lanjutan pendidikan formalnya di lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta berada pada kategori *tinggi/berpeluang*.

Selanjutnya di dalam penelitian ini juga diminta tanggapan responden mengenai pengaruh pengutusan aparat dalam mengikuti pendidikan formal terhadap peningkatan kemampuan aparat. Berdasarkan hasil olah data, dapat dilihat dari gradasi rata-rata skor

(3,07) dan rata-rata persentase (76,75 %), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan terhadap peningkatan kinerja berada pada kategori baik/tinggi. Pelatihan dan pendidikan tersebut sangatlah dibutuhkan dan berpengaruh terhadap responden pada bidang tugas operasional, dimana terdapat 23 (57,5 %) responden yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuh setidaknya memberikan perubahan secara totalitas pada unit kerja masing-masing sehingga mengefisienkan pelaksanaan tugas-tugas pokok aparat. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan akan memacu para aparat untuk lebih bekerja secara berhasil guna dan berdaya guna. Sementara dari bidang tugas administrasi terdapat 5 (12,5 %) responden yang mengatakan bahwa kurang berpengaruh sebab aparat telah mengerti tentang tugasnya jauh sebelum mengikuti diklat disertai alasan sekedar mengikuti pendidikan dan latihan tersebut.

Peningkatan Motivasi Aparat

Sebagai upaya ke arah tercapainya aparatur pemerintah daerah yang berwawasan luas, dinamis, produktif dan kreatif, maka masalah motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung. Sebab dengan motivasi kerja yang tinggi, aparat dapat lebih mencurahkan segenap kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan bidang tugasnya selaku penyelenggara pemerintahan dan pembangunan.

Mengingat pentingnya motivasi kerja bagi pegawai, maka selain usaha perbaikan kesejahteraan pegawai, masalah yang tidak kalah pentingnya adalah pemberian penghargaan secara wajar bagi prestasi kerja pegawai serta penghargaan atas jasa dan pengabdian pegawai. Hal ini akan membuat pegawai secara tidak langsung termotivasi

untuk mencapai karier kepegawaian dan prestasi kerja yang mantap dan rasional.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam upaya penumbuhan motivasi kerja pegawai adalah hasrat ingin berkembang dan setiap pegawai baik secara ekonomi yang lahir sebagai akibat tuntutan kebutuhan yang bersifat materi maupun yang lahir sebagai aktualisasi diri sebagai makhluk sosial untuk dihargai secara wajar.

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini sering memberikan informasi mengenai peraturan kedisiplinan karena berada pada gradasi nilai mutu *tinggi/sering* dengan rata-rata skor 2,87 serta rata-rata persentase sebesar 71,75 %. Pemberian informasi mengenai disiplin dimaksudkan agar pegawai lebih mengerti dan menghayati peraturan disiplin. Hasil olahan data juga mengidentifikasi bahwa pelaksana tugas bidang operasional jarang mendapatkan informasi mengenai peraturan kedisiplinan, dimana terdapat sebesar 14 (35 %) responden, disebabkan karena bidang tugasnya memang kebanyakan di lapangan. Hal itulah yang kemudian mengakibatkan pelaksana tugas bidang operasional cenderung kurang disiplin.

Disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dikategorikan rendah sementara tingkat antisipasi pimpinan dalam memberikan informasi mengenai peraturan kedisiplinan berada pada nilai mutu *tinggi/sering*. Untuk itu, perlu diperhatikan bahwa dalam menanamkan kedisiplinan pegawai, seorang pimpinan tidak hanya sekedar menyampaikan tentang peraturan disiplin dan memberikan contoh, tetapi perlu pula ada ketegasan dan pihak pimpinan untuk menerapkan peraturan-peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil olah data, Pelaksanaan pembinaan kedisiplinan aparat ditinjau dari ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan disiplin di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Gowa dapat dikatakan bahwa berada pada gradasi nilai mutu *rendah* atau *kurang tegas*, dimana rata-rata skor menunjukkan 2,47 dengan rata-rata persentase sebesar 61,75 %. Terdapat 21 (52,5 %) responden yang menjawab kurang tegas dan tidak tegasnya pimpinan dalam penerapan aturan disiplin aparat, dimana dapat diidentifikasi bahwa 16 (40 %) responden tersebut berasal dari aparat pelaksana bidang tugas operasional.

Ketegasan pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam penerapan peraturan kedisiplinan sangatlah berhubungan dengan tingkat kinerja aparatnya dalam peningkatan kinerja. Sekiranya bahwa responden yang menyatakan kurang tegas dan tidak tegas merupakan suatu kritikan yang harus lebih dibenahi oleh pimpinan Dinas Tata Ruang Perkotaan dan Permukiman Kabupaten Gowa. Namun, dalam pengambilan tindakan ketegasan ini pimpinan hendaknya melakukannya secara manusiawi, dalam arti bahwa pemberian tindakan itu seharusnya, 1) dilakukan secara objektif, artinya ditunjukkan kesalahan yang telah diperbuatnya yang melanggar ketentuan yang berlaku, 2) hukuman yang diberi harus setimpal dengan kesalahan yang diperbuat, 3) tindakan pendisiplinan tidak merendahkan martabat pegawai di mata rekan-rekannya, 4) tindakan disiplin yang dikenakan bersifat mendidik, 5) hukuman disiplin harus bersifat adil dan bijaksana.

KESIMPULAN

Upaya peningkatan kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dilakukan melalui pembinaan intensif yang diharapkan memberikan implikasi positif. Adapun proses pembinaan yang telah dilakukan yakni; pembinaan karier dan prestasi kerja, peningkatan kemampuan dasar untuk melanjutkan pendidikan formal aparat, pendidikan dan latihan bagi pengembangan

aparatur, peningkatan motivasi aparat serta upaya pembinaan disiplin aparatur di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

1. Upaya pembinaan karier dan prestasi kerja pada pokoknya mencakup pembinaan dalam hal pengangkatan dalam pangkat dan pengangkatan dalam jabatan. Pelaksanaan pembinaan karier dan prestasi kerja dikategorikan belum maksimal, dimana gradasi nilai mutu menunjukkan rata-rata skor hanya 2,42 dengan rata-rata persentase sekitar 60,50 % sehingga dikategorikan masih *rendah* atau *kurang objektif*.
2. Upaya peningkatan kemampuan dasar untuk melanjutkan pendidikan formal aparat berdasarkan gradasi nilai mutu, rata-rata skor sebesar 3,05 dan rata-rata persentase sebesar 76,25 %, berarti peluang aparat untuk mengikuti lanjutan pendidikan formalnya di lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta berada pada kategori *tinggi/berpeluang*.
3. Pelaksanaan pembinaan melalui pendidikan dan latihan pegawai dapat berupa pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang bersifat struktural atau penjenjangan, teknis fungsional, maupun pengiriman pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan frekuensi aparat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa yang pernah mengikuti diklat, maka gradasi nilai mutu yang nampak menunjukkan bahwa rata-rata skor hanya 2,30 dengan rata-rata persentase 57,5 %, sehingga dikategorikan *rendah* (nilai mutu tingkat upaya *rendah*).
4. Pelaksanaan pembinaan sebagai bagian dari proses peningkatan kinerja aparat di Dinas Tata Ruang Perkotaan dan Permukiman Kabupaten Gowa melalui pembinaan motivasi pegawai dapat dikatakan tidak menunjang ke arah

peningkatan motivasi kerja, dimana gradasi nilai mutu menunjukkan rata-rata skor hanya 2,43 dengan rata-rata persentase sekitar 60,75 % sehingga dikategorikan masih *rendah*.

Disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dikategorikan rendah sementara tingkat antisipasi pimpinan dalam memberikan informasi mengenai peraturan kedisiplinan berada pada nilai mutu tinggi/sering, dimana rata-rata skor menunjukkan 2,87 dengan rata-rata persentase sebesar 71,75 %. Hal tersebut ternyata lebih disebabkan oleh karena *kurangnya ketegasan* pimpinan dalam menerapkan peraturan kedisiplin tersebut, dimana rata-rata skor menunjukkan 2,47 dengan rata-rata persentase sebesar 61,75%.

REFERENSI

- Abubakar, Burhanuddin, (2000). Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintah: (Studi Kasus Pada Dinas Kebersihan Kabupaten Gowa. *Tesis*, PPS Universitas Hasanuddin.
- Almasdi & Yusuf Suid. (1996). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Cahyono, Bambang. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; IPWI.
- Dessler, Garry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Gaspersz, (1997). *Manajemen Kualitas Penerapan Konsep-Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset.
- Imbaruddin, Amir. (2001). *Kinerja Organisasi Publik: Dari Kuantitas ke Kualitas*. Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*. Volume 7(1).
- Kartasasmita, Ginanjar. (1997). *Administrasi Pembangunan; Perkembangan dan Prakteknya di Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
- Komaruddin. (1990). *Pengadaan Personalia*. Jakarta: Rajagrafindo.
- LAN Perwakilan Sulsel. (1997). *Gagasan Pendayagunaan Aparatur Pemenintah (Hasil Penelitian)*.
- Mitrani, Alain. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Grafiti.
- Nawawi, H, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Salusu, J. (1998). *Pengambilan Keputusan Stratejik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Schuller, S. Randall dan Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke -21*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (1999). *Audit Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianipar, J.P. (1999). *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: LAN.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.



- Sillahi, T.B. (1995). *Otonomi Ditinjau dari Aspek Sumber Daya Manusia (Makalah)*. Surabaya: HUT Suara Pembaharuan.
- Suryadinata, Ermaya. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*. Bandung: Ramadhan.
- Syuhadhak, Mokhammad. (1994). *Administrasi Kepegawaian Negara*. Gunung Agung: Jakarta.
- Tamin, Faisal. (1998). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Tulus, Agus. (1994). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Tunggal, Amin Widjaja. (1993). *Manajemen Mutu Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Westerman & Paulina. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.