

PENGARUH PROGRAM PEMERINTAH TENTANG KERJA NYATA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Septa Suseka

STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Jl. Pertamina-Sengkuang-Sintang
Email:cekgupapakebenaran@gmail.com

Abstract

Real work is the slogan or jargon of the government Ir. Joko Widodo as a campaign promise during the Presidential Election of the Republic of Indonesia. The real work in this case is work that really produces (real or visible), not just random work. Indeed, so far many civil servants or private employees who carelessly working and nothing to produce something or meet the expected target. So that with the slogan or jargon "Real Work" is expected that the whole community should really try and / or work with good results or verbs in earnest according to the tasks they carry, do not work from the father happy. The performance of human resources must have a relationship with real work, without any real work human resources will not be achieved. Similarly, performance, with good performance then real work is definitely done. So the performance of good human resources according to the function and authority is assured that the real work aspired by our leaders will be realized. This is where government oversight is needed to monitor the performance of human resources at the central to local level. This supervision can be done directly by the head of government, regional head, relevant ministry or the leadership of each agency or agency concerned. Supervision is also followed by coaching and if necessary sanctions for better performance of human resources in each line of institutions or agencies within the central government and local government. While for private employees to supervise the performance of its human resources conducted by the designated authority. However, regardless of our work as civil servants or private employees, performance should be improved in order to achieve real government program achievements and better service to the community.

Keywords: *Real Work and Human Resource Performance*

Abstrak

Kerja nyata merupakan semboyan atau jargon dari pemerintahan Ir. Joko Widodo sebagai janji kampanye saat Pemilihan Presiden Republik Indonesia. Kerja nyata dalam hal ini adalah kerja yang benar-benar menghasilkan (nyata atau ada terlihat), bukan hanya kerja asal-asalan. Memang selama ini banyak pegawai negeri ataupun pegawai swasta yang asal-asalan kerja dan tidak ada menghasilkan sesuatu ataupun memenuhi target yang diharapkan. Sehingga dengan adanya semboyan atau jargon “Kerja Nyata” diharapkan seluruh masyarakat harus benar-benar berusaha dan/atau bekerja dengan hasil yang baik atau kata kerja dengan bersungguh-sungguh sesuai tugas yang diembannya, jangan kerja *asal bapak senang (ABS)*. Kinerja sumber daya manusia pasti ada hubungan dengan kerja nyata, tanpa adanya sumber daya manusia kerja nyata tidak akan tercapai. Demikian pula kinerja, dengan adanya kinerja yang baik maka kerja nyata sudah pasti terlaksana. Jadi kinerja sumber daya manusia yang baik sesuai fungsi dan wewenangnya dipastikan kerja nyata yang dicita-citakan oleh pemimpin kita pasti akan terealisasi. Disinilah pengawasan pemerintah diperlukan untuk memantau kinerja sumber daya manusia ditingkat pusat hingga daerah. Pengawasan ini bisa langsung dilakukan oleh kepala pemerintahan, kepala daerah, kementerian terkait ataupun pimpinan dari masing-masing lembaga atau dinas bersangkutan. Pengawasan juga diikuti pembinaan dan bila perlu pemberian sanksi agar kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik disetiap lini lembaga atau dinas dalam pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Sedangkan untuk pegawai swasta untuk pengawasan kinerja sumber daya manusia nya dilakukan oleh otoritas yang ditunjuk. Namun apapun pekerjaan kita mau sebagai pegawai negeri atau pun sebagai pegawai swasta, kinerja harus ditingkatkan lebih baik agar pencapaian program pemerintah tentang Kerja Nyata akan terealisasi dan pelayanan terhadap masyarakat pun akan lebih baik.

Kata Kunci: Kerja Nyata dan Kinerja Sumber Daya Manusia

A. Pendahuluan

Sampai saat ini program pemerintah Joko Widodo-Jusuf Kalla masih belum merata diseluruh wilayah Indonesia menerapkan dalam kinerja sumber daya manusia, banyak pegawai pemerintah di tingkat daerah Kabupaten/Kota tidak peduli dengan program pemerintah pusat yaitu Kerja Nyata. Kecenderungan umum yang tampak di dalam masyarakat yang sedang berkembang, pada hakekatnya menimbulkan penyakit organisasi. Kepincangan atau penyakit organisasi antara lain masih lemahnya pengawasan kerja ditingkat birokrasi, produktifitas sumber daya manusia yang rendah, pelaksanaan tugas yang tidak efisien sebagai akibat kurangnya memahami tugasnya, kurangnya motivasi, tidak adanya pencapaian target yang jelas, tidak tersedianya fasilitas memadai, sistem koordinasi yang tidak memadai antara bawahan - atasan, suburnya penggunaan sarana organisasi untuk kepentingan dan tujuan pribadi, masih tingginya pemberian preferensi keluarga dan teman sejawat serta lebih menitikberatkan komitmen terhadap

suatu ideologi politik tertentu dibandingkan dengan kriteria birokratis yang sudah tersusun dengan baik.

Usaha untuk mengatasi kepincangan tersebut dan sekaligus upaya guna meningkatkan kemampuan teknis perilaku pegawai dalam organisasi, antara lain sumber kepincangan tersebut dapat dihilangkan apabila kebudayaan dan pendidikan maupun gambaran psikologis para partisipan diubah kearah yang cocok dengan perubahan pengembangan serta kesadaran sendiri dari pegawai bersangkutan. Proses ini memang memerlukan waktu yang lama untuk kearah peningkatan kinerja sumber daya manusia yang profesional, efektif dan efisien dalam suatu organisasi.

Dalam pelaksanaan penyelenggara otonomi daerah, telah dilahirkan UU Pemerintah Daerah tentang Otonomi Daerah (UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU Nomor 32 tahun 2004). Sejalan dengan Undang-Undang tersebut serta memahami isi dan melaksanakannya dalam kehidupan pemerintahan daerah dalam aspek manusia dan non manusia nya. Saat ini pada tahun

2015 masih banyak pemerintah daerah yang hanya aspek administrasi saja yang telah dijalankan namun aspek manajemen pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang profesional agar mampu memperdayakannya untuk peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah belum tertangani dengan baik. Maka dari itu, perlu adanya orientasi dari pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah tentang UU Otonomi Daerah secara berkelanjutan untuk mengarahkan pemerintah daerah kepada tujuan bangsa dan negara serta tujuan organisasi dan target yang akan dicapai. Oleh Nawawi (1999;4) mengemukakan kemampuan pemerintah pusat melakukan pengendalian, koordinasi dan kontrol apabila otonomi yang luas telah dilimpahkan ke daerah-daerah sangat tergantung pada sehat-tidaknya negara tercinta ini sebagai organisasi yang besar. Dalam rangka menuju dan menciptakan kesehatan organisasi yang besar tersebut, pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia (sekarang

MENPAN-RB RI) telah mengeluarkan KEPMENPAN Nomor : 63 tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Adapun maksud dari Kepmen tersebut antara lain terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas yang merupakan salah satu ciri pemerintahan yang baik sebagai bagian tujuan pendayagunaan aparatur negara.

A. Tujuan

Penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh program pemerintah tentang kerja nyata terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia

B. Metode

Metode dalam penelitian ini adalah Eksperimen menurut Kerlinger (1986: 315) adalah sebagai suatu penelitian ilmiah dimana peneliti memanipulasi dan mengontrol satu atau lebih variabel bebas dan melakukan pengamatan terhadap variabel-variabel terikat untuk menemukan variasi yang muncul bersamaan dengan manipulasi terhadap variabel bebas tersebut.

C. Pembahasan dan Hasil Tantangan Sentral

Disadari bahwa kebijakan pendayagunaan aparatur negara khususnya dalam peningkatan kualitas atau kinerja pelayanan publik, senantiasa harus memperhatikan tuntutan dan dinamika masyarakat yang berada dalam suasana reformasi, demokratisasi, desentralisasi, otonomi dan penegakan Hak Azasi Manusia. Usaha pemerintah dalam menjalankan fungsinya telah pula melakukan berbagai bentuk kegiatan yang dikembangkan antara lain melalui kerjasama peningkatan pengawasan dan pelayanan publik. Namun demikian dalam tataran pelaksanaan mengalami berbagai tantangan dan hambatan. Tantangan sentral yang bersifat internal yang dapat diketahui untuk mewujudkan organisasi yang sehat. Menurut Nawawi (1994: 4) terdiri atas (1) Kemampuan SDM yang berposisi sebagai pemimpin pada semua jenjang dilingkungan pemerintah pusat dan perangkatnya di daerah dan pemerintah daerah dan perangkatnya sampai ke desa. Kemampuan ini dalam

menyelesaikan praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), agar menjadi aparatur yang bersih dan berwibawa. (2) Jumlah SDM berkualitas dan profesional yang bebas dari KKN relatif sangat sedikit, baik untuk melaksanakan manajemen organisasi masing-masing, dan dalam melaksanakan proses produksi yang menghasilkan produk lini, sesuai tugas pokoknya dalam memberikan pelayanan dan melaksanakan pembangunan guna meningkatkan kemakmuran rakyat.

Kondisi lain yang dapat mengakibatkan organisasi pemerintah sehat-tidaknya terletak pula pada kemampuan SDM dalam melaksanakan manajemen sebagai kegiatan yang saling mengintegrasikan sumber daya. Nawawi (1999: 5) integrasi sumber daya meliputi (1) sumber daya material, (2) sumber daya finansial, (3) sumber daya manusia, (4) sumber daya teknologi, dan (5) sumber daya informasi. Integrasi sumber daya tersebut diatas harus menjadi perhatian yang prioritas, apabila dikaitkan dengan peningkatan kualitas pelayanan publik, sebagai wujud pemerintah yang baik terlepas

dari KKN. KEPMENPAN Nomor: 63 Tahun 2003 menjelaskan bahwa hakekat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Tuntutan terhadap sumber daya aparatur dalam pelayanan publik sebagaimana tertuang dalam KEPMENPAN antara lain meliputi (a) azas pelayanan publik (transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban), (b) prinsip pelayanan publik (kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, kelengkapan sarana dan prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan dan keramahan serta kenyamanan), (c) standar pelayanan (prosedur, waktu penyelesaian, biaya, produk, sarana dan prasarana serta kompetensi petugas pemberi pelayanan), (d) pola penyelenggaraan (fungsional, terpusat, terpadu dan gugus tugas), (e) pengawasan (melekat, fungsional dan masyarakat), (f) petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan (landasan hukum, maksud dan tujuan, sistem dan prosedur,

persyaratan, biaya, waktu, hak dan kewajiban serta pejabat penerima pengaduan pelayanan publik).

Tuntutan pelayanan publik tersebut di atas, merupakan bagian lain dari indikasi untuk mengukur keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik oleh aparatur yang pada gilirannya akan diperoleh tingkat kepuasan masyarakat yang menerima pelayanan tersebut. Kepuasan penerima pelayanan dicapai apabila penerima pelayanan memperoleh pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan. Langkah awal untuk terwujudnya organisasi yang sehat dalam pelayanan publik, secara sentral diiringi oleh pengembangan SDM untuk mewujudkan otonomi daerah yang luas, untuk percepatan pelayanan umum dan pembangunan itu sendiri. Awal yang baik harus dimulai dengan komitmen untuk bersama-sama meningkatkan kualitasnya diberbagai lini dan fungsi. Agar menjadi penggerak yang mampu mewujudkan organisasi yang sehat dalam pelayanan publik sesuai program pemerintah tentang Program Kerja Nyata. Oleh Nawawi (1999: 6) mengemukakan organisasi di daerah

(1) perlu audit SDM berdasarkan prinsip orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, (2) perlu analisis tenaga kerja secara potensial dan terpadu, (3) keberanian mengurangi SDM yang tidak berkualitas, tidak produktif dan tidak potensial, (4) membuat perencanaan SDM untuk mengantisipasi kebutuhan pegawai yang berkualitas dan profesional masa sekarang dan masa akan depan secara realistis, (5) menetapkan kualifikasi SDM yang dibutuhkan untuk rekrutmen pegawai baru, (6) melaksanakan seleksi calon pegawai, promosi dan demosi tanpa nepotisme dan diskriminatif, dan (7) melaksanakan restrukturisasi sistem gaji untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mampu mewujudkan kepuasan kerja dan memberi motivasi kerja yang tinggi.

Tantangan Eksternal

Keberhasilan mewujudkan organisasi daerah yang sehat, bukanlah tujuan akhir dari tugas manajemen dalam pengembangan SDM otonomi daerah, akan tetapi tugas tersebut diarahkan secara fokus untuk mengantisipasi tantangan yang

bersifat eksternal. Prediksi tantangan dalam pelaksanaan otonomi daerah menurut Nawawi (1999: 8) organisasi yang sehat dan otonomi sekurangnya dihadapkan pada tantangan (1) IPOLEKSOSBUD dan HAMKAMNAS, (2) Lapangan kerja dan Pengangguran, (3) Etika dan Tanggungjawab Sosial, (4) Pemberdayaan Sumber Daya Alam, (5) laju Pertambahan Penduduk dan Kualitas SDM, (6) Pemenuhan Kebutuhan Rakyat, (7) Tantangan Global dan (8) Tantangan yang tidak diketahui. Kondisi tantangan tersebut dalam pelaksanaan otonomi daerah, tidaklah mudah mengantisipasinya akan tetapi tantangan ini penting untuk diatasi dalam pengembangan SDM terutama sebagai peningkatan kinerja yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (ASN), Calon Pegawai, TNI dan POLRI. Dalam melaksanakan tugas pelayanan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintah yang baik dan masyarakat yang makmur di era otonomi daerah sekarang ini.

Pendekatan Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Efektivitas Organisasi

Salah satu faktor dalam keberhasilan/kegagalan organisasi berfungsi secara efektif dalam rangka pencapaian tujuannya ialah ada-tidaknya pemimpin organisasi yang efektif. Menurut Siagian (1984: 32-35) efektifitas organisasi dapat diukur dari aspek (1) kejelasan tujuan yang hendak dicapai, (2) kejelasan strategi pencapaian tujuan, (3) proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, (4) perencanaan yang matang, (5) penyusunan program yang tepat, (6) tersedianya sarana dan prasarana kerja, (7) pelaksanaan yang efektif dan efisien, dan (8) sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Jelaslah bahwa efektifitas organisasi daerah yang sehat mengemban misinya mempunyai peranan yang turut menentukan berhasil-tidaknya usaha pengembangan dan pembinaan perilaku SDM dalam organisasi yang efektif tersebut. Peningkatan kinerja SDM dalam otonomi daerah, pada dasarnya adalah menciptakan organisasi yang sehat di daerah dan membangun perilaku organisasi yang efektif, pada akhirnya mewujudkan suatu team-work penyelenggaraan

pelayanan umum dan pembangunan. Membangun team-work dalam pelaksanaan otonomi daerah tidak terlepas pada persoalan yang berkaitan dengan kelompok dan kepemimpinan. Team-work ini akan berkembang dengan pemikiran orang-orang didalam kelompok dan kepemimpinan, terutama dengan penegasan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Anggapan tersebut di atas lebih diarahkan pada alternatif pemecahan permasalahan dalam arti bahwa setiap masalah akan mempunyai kesempatan pemecahan yang konstruktif, jika pihak-pihak yang berselisih dalam suatu sistem atau sub-sistem berkemauan meninjau hubungan kerja dalam suatu transaksi yang suportif. Pelaksanaan otonomi daerah dalam proses pelayanan umum dan pembangunan akan bersinggungan dengan berbagai kepentingan, oleh karena SDM aparatur dituntut meningkatkan kinerja secara profesionalisme dengan menerapkan strategi manajemen, kebijakan kondusif serta azas penyelenggaraan yang produktif. Tuntutan itu

bukanlah perihal yang mudah, akan tetapi persoalan manajemen pembangunan, kebijakan dan azas penyelenggaraan memang perlu diubah sesuai dengan dinamika sosial masyarakat. Tugas utama pelayanan umum dan pembangunan oleh SDM aparatur pemerintah ialah merancang lembaga yang melaksanakan fungsi-fungsi sosial yang esensial terutama kebutuhan manusia yang bermanfaat sebagai pemenuhan kehidupannya.

Di era reformasi ini secara psikologis adanya perubahan pola kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan pola kehidupan berpengaruh terhadap kehidupan sosial budaya masyarakat yang global. Oleh karena itu bangsa Indonesia yang memiliki budaya yang berlandaskan pada kekeluargaan perlu mengantisipasi dan mempersiapkan kondisi kondusif dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dan dalam otonomi daerah hendaknya mampu membangkitkan kembali gairah produktivitas kerja dan perekonomian bangsa.

Perencanaan dan pengembangan sumber daya

manusia, menurut Mangkunegara (2003: 2-3) perlu dilandaskan pada pendekatan psikologis dan pendekatan budaya dan agama. Pendekatan psikologis menitik-beratkan pada peningkatan jiwa yang kreatif dan inovatif. Pendekatan budaya dan agama menitik-beratkan pada sikap jujur, disiplin, kerja keras dan patuh pada nilai-nilai yang berlaku pada masyarakat. Kepentingan akan perencanaan SDM oleh Mangkunegara (2003; 6) adalah kepentingan individu pegawai, kepentingan organisasi dan kepentingan nasional.

Perencanaan SDM pada dasarnya membantu ketidak-pastian di masa datang, dengan melakukan perencanaan, maka organisasi di dorong untuk menetapkan tujuan-tujuan ataupun target sebagai tanggungjawab atas pekerjaan pelayanan umum dan pembangunan.

Pengembangan SDM ditujukan pada pegawai tingkat majerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas human relation menurut Mangkunegara (2003: 51). Sikap mental individu dalam tim kerja

haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya SDM individu tersebut dalam tim kerja secara mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi organisasi dan berusaha keras mencapai target kerja. Sedangkan motivasi untuk menciptakan kebersamaan agar tim kerja yang solid, saling menghargai, saling memberikan kontribusi positif dalam memerankan fungsinya sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya. Menyadari arti penting pelaksanaan otonomi daerah oleh aparatur di daerah, maka perencanaan dan pengembangan SDM (pegawai) sudah semestinya untuk diperhatikan dalam rangka mewujudkan pelayanan umum dan pembangunan di daerah. Pengembangan dan perencanaan SDM di daerah dapat saja diarahkan pada perencanaan strategis dan perencanaan operasional.

Sedangkan pengembangan SDM oleh Mangkunegara (2003: 55) bertujuan (1) meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, (2) meningkatkan produktifitas kerja, (3) meningkatkan kualitas kerja, (4) meningkatkan ketetapan perencanaan

SDM, (5) meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, (6) meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, (7) meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, (8) menghindari keusangan dan (9) meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Prediksi untuk diperlukan perencanaan dan pengembangan SDM adalah prediksi tantangan globalisasi, dimana perubahan aspek kehidupan berlangsung semakin cepat, persaingan semakin ketat, pergaulan semakin kompleks dan beresiko tinggi. Semuanya menuntut berbagai strategi untuk mengantisipasi dan menyiapkan SDM yang berkualitas.

D. Kesimpulan

Bahwa otonomi daerah yang luas bukan sekedar perubahan administratif dan pemberian wewenang yang lebih banyak kepada pemerintah daerah dan perangkatnya. Otonomi daerah adalah menuntut peningkatan tanggungjawab untuk menciptakan kesejahteraan rakyat daerah, menegakkan keadilan dan perlindungan hukum, percepatan pelayanan umum dan pembangunan.

Fokus sentral keberhasilan pelaksanaannya terletak pada kemampuan memberdayakan, merencanakan dan mengembangkan SDM yang ada di daerah.

Untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah pro-aktif pemerintah daerah untuk menghimpun dan mengembangkan potensi-potensi pendidikan di daerah sebagai dapur pembangunan daerah, antara lain kegiatan menginventarisasi dan mengungkapkan potensi sumber daya alam daerah. Semuanya itu adalah untuk cerah pertumbuhan ekonomi bagi rakyat sekarang dan yang akan datang.

Pengembangan potensi untuk dapur pembangunan dapat dilakukan melalui bantuan penyelenggaraan, penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan dana-dana pengembangan SDM dan penelitian bagi perguruan tinggi yang ada di daerah bersangkutan.

Daftar Pustaka

Nawawi, 1999. Pengembangan Sumber Daya Manusia Menyongsong Otonomi Daerah, Dalam Suara

Almamater, Volume 14 Nomor 8 Tahun 1999, UNTAN, Pontianak.

Mangkunegara, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Aditama, Bandung.

Siagian, 1984. Bunga Rampai Manajemen Modern, Gunung Agung, Jakarta.

Undang-Undang Pemerintah Nomor 22 Tahun 1999 jo UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/Kep/M.Pan/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Kerlinger, Fred. 1973. Foundations of Behavioral Research (2nd Edition) Holt, Rinehart and Winston.