

KINERJA PEGAWAI DI LOKA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KESEHATAN PANGANDARAN

Saidi Nurfaujan

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : saidinurfaujan1999@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi awal, Kinerja pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran belum optimal, hal tersebut terlihat dari masih adanya beberapa indikator masalah, yaitu: masih ditemukannya pegawai yang kurang teliti dan rapi dalam melaksanakan pekerjaan dan masih ditemukannya pegawai yang belum mampu beradaptasi dalam pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan, yang terdiri dari observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini sebanyak 7 (orang). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran belum optimal, masih terdapat beberapa indikator yang belum sesuai dengan pengukuran kinerja, seperti tidak sesuainya beban kerja yang diberikan pada pegawai terhadap volume pekerjaan, pegawai belum mampu berpikir secara fleksibilitas dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan, belum adanya kesediaan pegawai untuk berpikir secara mandiri untuk menerima tanggung jawab, pegawai belum mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, serta pegawai belum mampu menyesuaikan perubahan kondisi-kondisi di lingkungan kerja.

Kata Kunci : *Kinerja, Pegawai, Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha

mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, Setiap organisasi pada umumnya mengharapakan para pegawainya mampu

melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien. Reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Secara singkat Reformasi Birokrasi diartikan sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*).

Tujuan Reformasi Birokrasi adalah terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Pentingnya SDM dalam reformasi Birokrasi adalah dapat membantu pelaksanaan pelayanan publik untuk pembangunan yang profesional serta menjadi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawas kebijakan.

Selain itu juga sebagai alat pemerintah untuk melayani kepentingan masyarakat dan bukan merupakan bagian dari kekuatan politik (netral).

Di dalam PP 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara umum dijelaskan bahwa Penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kewenangan untuk kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS serta pembinaan Manajemen PNS di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, kewenangan tersebut dapat didelegasikan kepada Pejabat Yang Berwenang dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan. Namun demikian, apabila terjadi pelanggaran prinsip sistem merit yang dilakukan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) atau untuk meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, Presiden dapat menarik kembali pendelegasian kewenangan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa sistem merit atau penyelenggaraan pemerintahan berbasis kinerja merupakan hal yang sangat ditekankan oleh pemerintah.

Kinerja pada dasarnya adalah apa

yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansu yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat terwujud.

Lokasi Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran disingkat Loka Litbangkes Pangandaran merupakan satuan kerja dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan. Memiliki tugas melaksanakan Penelitian dan Pengembangan Penyakit Bersumber Binatang. Adapun salah satu fungsi yang diemban adalah Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan. Di dalam struktur Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran fungsi tersebut ada dibawah manajemen Kepala Urusan

Tata Usaha. Lingkup Kepala Urusan Tata Usaha meliputi Pengelolaan Keuangan, Rumah Tangga, Pengelolaan BUMN, Perencanaan dan Kepegawaian. Pepegawaian adalah salah satu bagian dari unit Urusan Tata Usaha yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pemberi informasi dan layanan terkait dengan urusan pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran.

Adapun permasalahan yang terjadi pada Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran yaitu rendahnya kinerja, hal ini terlihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut :

1. Masih ditemukannya pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran yang kurang teliti dan rapi dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan masih ditemukannya tumpukan kertas tidak tersusun secara beraturan diatas meja beberapa pegawai.
2. Masih ditemukannya pegawai di Lokasi Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran yang belum mampu beradaptasi dalam pekerjaannya, seperti kesalahan pegawai dalam menjalankan tugas yang mengalami perubahan kondisi dan kebutuhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan dalam penelitian ini yaitu kinerja

pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran belum berjalan secara maksimal maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut : “Bagaimana kinerja pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran?”

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan alam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam uatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono 2012 : 95)

Sedangkan menurut Rivai (2013: 604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masalah yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya

manusia) yang ada dalam organisasi. Notoadmodjo (2003 : 143-145) mengatakan bahwa penilaian yang baik harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai atau karyawan yang dinilai, meliputi :

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem penilaian itu benar-benar perilaku kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana pegawai itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standart*). Standar pelaksanaan adalah yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis. Sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun pegawai.

Adapun manfaat yang bisa didapat dari penilaian kinerja menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 82) adalah :

1. Perbaikan kinerja pegawai yaitu, sebagai umpan balik bagi pegawai, manajer dan departemen personalia untuk mengoreksi kegiatan-kegiatannya dalam perbaikankinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, yaitu membantu mengambil keputusan dalam menentukan upah, kenaikan upah, bonus dan kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan, yaitu

kinerja masa lalu menjadi dasar untuk mutasi, promosi, transfer, demosi dan sebagainya.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, yaitu kinerja yang kurang bisa dibenahi dengan cara pelatihan, dari penilaian kinerja dapat ditentukan pelatihan apa yang sesuai dan dibutuhkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, yaitu umpan balik bagi pengambil keputusan mengenai jalur karir yang ada di perusahaan dan keputusan karir lainnya.
6. Penyimpangan proses staffing, yaitu prestasi kerja menjadi vermin kuat atau lemahnya prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak akuratan informasi, yaitu penilaian secara langsung akan memberi data yang lebih akurat untuk analisa jabatan, rencana- rencana sumber daya manusia, atau komponen lain dalam sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan desain pekerjaan, yaitu desain yang salah bisa mengakibatkan kinerja yang rendah, penilaian kinerja bisa membantu mendiagnosa apakah ada kesalahan desain kerja.
9. Kesempatan kerja yang adil, yaitu penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan penempatan internal yang tidak diskriminatif.

10. Tantangan eksternal, yaitu kinerja rendah yang diakibatkan oleh faktor eksternalnya sebaiknya diketahui perusahaan, sehingga ada kemungkinan perusahaan dapat membantu penyelesaiannya. Selain itu Pengukuran Kinerja menurut Priansa (2018 : 271) terdiri dari:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas
6. Kerjasama

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 orang, yang terdiri dari Kepala Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran (1 orang), Kepala Urusan Tata Usaha (1 orang), Koordinator Kepegawaian (1 orang), Staff Kepegawaian (1 orang), Staff Keuangan Bagian Persediaan BMN (1 orang), Staff Penelitian dan Perekayasa (1 orang), dan Staff Keamanan (1 orang). Selanjutnya setelah data diperoleh, maka dilakukan pengolahan data melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran, ditinjau berdasarkan 6 (enam) pengukuran kinerja menurut Priansa (2018 : 271) antara lain :

1. Kuantitas Pekerjaan

a. Adanya kesesuaian beban kerja yang diberikan pada pegawai terhadap volume pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kesesuaian beban kerja yang diberikan pada pegawai terhadap volume pekerjaan sejauh ini belum terlihat, hal ini dibuktikan dengan tidak sesuainya beban kerja yang diterima pegawai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan SMA menerimabeban pekerjaan yang setara dengan pegawai yang memilikijenjang pendidikan S1 (sarjana) sehingga menimbulkan ketimpangan. Hal ini tentu saja membuat pimpinan Lokasi Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran harus melakukan evaluasi kembali agar beban kerja yang diberikan pada pegawai sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai.

Sebagaimana pendapat menurut Meskhati dalam Astianto dan Supriyadi (2014 : 5) yang menyatakan bahwa “beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan

pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.”

b. Adanya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurunwaktu tertentu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa produktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sudah dilaksanakan, Hal ini dibuktikan dengan output kinerja pegawai yang telah mencapai target, bahkan ada sebagian output kinerja pegawai pada tahun 2020-2021 melebihi target yang telah ditentukan. Hal ini tentu saja pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran dapat dikatakan produktif.

Sebagaimana pendapat menurut Cahyono (1996 : 281) yang mengemukakan bahwa “konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan.”

2. Kualitas Pekerjaan

a. Adanya Ketelitian Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Secara Akurat/Ketepatan Presisi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas secara akurat sudah dilaksanakan, hal ini dibuktikan dengan adanya sekretaris yang bertugas untuk melakukan penomoran surat dan juga sebagai verifikator yang bertugas mengecek dan meneliti kembali sebelum keluarnya output dan

minimnya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebagaimana menurut Robby (2004 : 9) “ketelitian kerja adalah kemampuan psikomotorik seseorang yang bersifat produktif atau kreasi yang dibutuhkan untuk jenis pekerjaan tertentu dengan hasil yang optimal dan didasarkan pada kombinasi kecepatan dan penekanan kesalahan yang sekecil-kecilnya.”

b. Adanya Kelengkapan Laporan Yang Disusun Secara Rapih Oleh Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kelengkapan laporan yang disusun secara rapih oleh pegawai sudah dilaksanakan, hal ini dibuktikan dari ketentuan format untuk prosedur laporan dan disesuaikan dengan standaroperasional prosedur (SOP).

Sebagaimana pendapat menurut Flippo (2005 : 28) “kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.”

3. Kemandirian

a. Adanya Kemampuan Pegawai Untuk Bekerja Dan Mengemban Tugas Secara Mandiri.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa

kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri sudah dilaksanakan, hal ini dibuktikan dengan berdasarkan data SKP (sasaran kerja pegawai) bahwa tidak ada pegawai yang menunjukkan nilai dibawah standar.

Sebagaimana pendapat menurut Sudirman (2015 : 35) yang menyatakan bahwa “kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain.”

b. Pegawai Memiliki Komitmen Yang Tinggi Untuk Menyelesaikan Setiap Tugasnya Tanpa Ketergantungan Pada Orang Lain.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan pada orang lain sudah dilaksanakan, hal ini dibuktikan dengan pegawai telah terikat kontrak dengan instansi, dan pegawai telah menandatangani kontrak pekerjaan yang disetujui oleh pihak 1 (pimpinan) dan pihak 2 (pegawai).

Sebagaimana pendapat Maulana (2018 : 18) yang mengemukakan bahwa “kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.”

4. Inisiatif

a. Pegawai Mampu Berpikir Secara Fleksibilitas Dengan Mudah Tanpa Adanya Hambatan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pegawai mampu berpikir secara fleksibilitas untuk menyelesaikan pekerjaan sejauh ini belum terlihat, hal ini dibuktikan bahwa pegawai hanya akan menyelesaikan tugas ketika atasan memberikan perintah dalam arti pegawai hanya menunggu instruksi dari atasan ketika akan memecahkan masalah.

Sebagaimana pendapat menurut Suryana (2006 : 2) yang mengungkapkan bahwa “inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara- cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.”

b. Adanya Kesediaan Pegawai Untuk Berpikir Secara Mandiri Untuk Menerima Tanggung Jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pegawai berpikir secara mandiri untuk menerima tanggung jawab sejauh ini belum terlihat, hal ini dibuktikan sebagian besar pegawai selalu menunggu instruksi dari atasan saat ingin melakukan pekerjaan.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Fernando (2019 :

47) “inisiatif merupakan sikap seseorang untuk mengekspresikan pemikiran, perkataan, dan tindakan secara bijaksana untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya”.

5. Adaptabilitas

a. Adanya Kemampuan Pegawai Untuk Beradaptasi Dengan Lingkungan Kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja sejauh ini belum terlihat, hal ini dibuktikan beberapa pegawai masih merasa canggung dengan sesama rekan kerja, dan pegawai membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Sebagaimana dengan pendapat Yusuf (2008 : 24) yang mengemukakan bahwa “adaptasi dalam lingkungan kerja adalah suatu cara individu dalam bereaksi terhadap tuntutan atau situasi dari dalam maupun dari luar agar lebih sesuai dengan dirinya dan lingkungan kerja.”

b. Adanya Kemampuan Pegawai Dengan Menyesuaikan Perubahan Kebutuhan Dalam Kondisi-Kondisi Di Lingkungan Kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kemampuan pegawai dengan menyesuaikan perubahan kebutuhan dalam kondisi-kondisi di lingkungan kerja sejauh ini belum terlihat, hal tersebut diketahui pegawai membutuhkan waktu yang lama untuk

menyesuaikan perubahan kondisi yang terjadi di Loka Litbangkes Pangandaran.

Sebagaimana dengan pendapat Arifin (2013 : 27) yang mengemukakan bahwa ”penyesuaian diri pegawai adalah suatu proses perubahan dalam diri dan lingkungan, dimana individu harus dapat mempelajari tindakan atau sikap baru untuk hidup dan menghadapi keadaan tersebut sehingga tercapai kepuasan dalam diri, hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitar.”

6. Kerjasama

a. Adanya Kemampuan Pegawai Untuk Bekerjasama Dengan Pihak-Pihak Eksternal Seperti Instansi Daerah Setempat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai-pegawai lainnya dikantor sudah dilaksanakan, hal ini dibuktikan dengan sistem kerja yang dilakukan oleh Loka Litbangkes Pangandaran sebagian besar selalu dilaksanakan secara berkelompok, dan output yang dihasilkan atas kerjasama yang dilakukan dalam tim telah mencapai target.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh pendapat Musanef (1989: 79) “Berhasilnya suatu usaha kerjasama sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh orang-orang yang berada didalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan”.

b. Adanya Kemampuan Pegawai Untuk Bekerjasama Dengan Pihak-Pihak Eksternal Seperti

Instansi Daerah Setempat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pihak-pihak eksternal sudah dilaksanakan, hal ini dibuktikan dengan Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran telah memiliki tim humas yang dipilih khusus untuk bekerjasama dengan pihak luar demi menjaga nama baik Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran.

Sebagaimana pendapat Nawawi (1985 : 72) yang mengemukakan bahwa “untuk tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi diperlukan pegawai yang profesional yang mampu membina kerjasama dengan semua pihak. Kerjasama ini harus dilaksanakan dengan intern organisasi maupun pihak luar.

KESIMPULAN

Kinerja Pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran pada umumnya telah dilaksanakan namun belum optimal. Masih terdapat beberapa indikator yang belum sesuai dengan pengukuran kinerja, seperti tidak sesuainya beban kerja yang diberikan pada pegawai terhadap volume pekerjaan, pegawai belum mampu berpikir secara fleksibilitas dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan, belum adanya kesediaan pegawai untuk berpikir secara mandiri untuk menerima tanggung jawab, kemudian pegawai belum mampu beradaptasi dengan

lingkungan kerjanya, selanjutnya pegawai belum mampu menyesuaikan perubahan kondisi-kondisi di lingkungan kerja. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Kinerja Pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran berupa pegawai menerima bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya, kemudian kurangnya pegawai yang memahami tujuan dan sasaran yang akan dicapai Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran, setelah itu kurangnya inisiatif dari pemikiran pegawai sehingga pegawai hanya menunggu instruksi dari atasan, serta kurangnya kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Maka Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Kinerja Pegawai di Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran yaitu pegawai diberikan kebebasan untuk mengajukan analisis jabatan jika pegawai merasa beban pekerjaannya tidak sesuai dengan kapasitasnya, pimpinan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pegawai yang kurang memahami sasaran dan tujuan Loka Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Pangandaran, pegawai diberikan kebebasan bersumbangsih atas pemikirannya, pimpinan memberikan bimbingan dan pelatihan pada pegawai yang belum mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Arifin. (2013). *Pengaruh Penyesuaian Diri Terhadap Lingkungan Kerja*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Astianto, & Suprihadi. (2014). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja*. Surabaya : Stiesia.
- Cahyono, Bambang Tri. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI
- Fernando, Yasmeardi, F., Rizke, (2019). *Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tengah Kota Padang*. Jurnal Public Administration, Buisness and Rural Development Planning, Vol 1, (2)
- Flippo Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi IV, Yogyakarta: BPFE
- Maulana Muhammad P., (2018). *Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palopo 2018
- Moehiono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Musanef, (1989). *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Nawawi, hadari. (1985). *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta : Gunung Agung.
- Notoadmodjo, Soekidjo, (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rhineka Cipta.
- PP 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa Donni, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., Sagala, E.J., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robby A., (2004). *Pengaruh Temperatur Terhadap Ketelitian Kerja*. Universitas Islam Indonesia.
- Sudirman Anwar, (2015). *Management Of Student Development*. Riau :

- Yayasan Indra Giri.
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat Dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yusuf, Mochamad Ely. (2008). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik Di Kalangan Karyawan UD. Sido Muncul Blitar*. Universitas Islam Negeri Malang