
**THE ROLE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT IN IMPROVING
PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF TRADE
SOUTH SUMATERA PROVINCE**

**PERANAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Dian Novita Fajar Sari

*Program Studi Administrasi Negara, STIA Satya Negara
Jl. Sukerejo Sukatani Kenten Palembang
novipusri@gmail.com*

ABSTRACT

A role is a set of activities or series of actions that are expected to be carried out or carried out by a person or group of people or institutions because of their position in a community. The problem in this study is how the Role of Employee Empowerment in Improving Employee Performance in the South Sumatra Province Trade Office.

The purpose of this study was to determine the role of employee empowerment in improving employee performance and inhibiting and supporting factors in improving employee performance. The research method used in this study is to make observations, interviews with informants, and literature study. The statement at the interview included ten questions, with the object of research being employees at the South Sumatra Province Trade Office.

Based on the results of data analysis, the conclusion is that the Role of Employee Empowerment in Improving Employee Performance at the South Sumatra Provincial Trade Office is considered not yet fully good, because of the 9 available indicators, only 4 indicators are carried out well while 5 other indicators still need to be improved again. The five indicators are Quantity, Quality, Time, Cost and Communication between the Head of Service and the Employees. In Employee Empowerment in Improving Employee Performance at the South Sumatra Provincial Trade Office, the five Indicators are very influential.

Keywords: Employee Empowerment and Employee Performance

ABSTRAK

Peranan merupakan seperangkat kegiatan atau serangkaian perbuatan yang diharapkan dilakukan atau dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang atau lembaga karena kedudukannya dalam suatu masyarakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Peranan Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai serta faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu melakukan Observasi, Wawancara dengan informan, dan Studi Pustaka. Pernyataan

.....

pada wawancara mencakup Sepuluh pertanyaan, dengan objek penelitian ialah para pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data, maka ditarik kesimpulan bahwa Peranan Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dinilai belum sepenuhnya baik, dikarenakan dari 9 indikator yang ada, hanya 4 indikator yang dijalankan dengan baik sedangkan 5 indikator lainnya masih perlu diperbaiki lagi. Kelima indikator tersebut ialah Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya dan Komunikasi antara Kepala Dinas dengan Para Pegawai. Dalam Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, kelima Indikator tersebut sangatlah berpengaruh.

Kata Kunci : Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dalam hal ini karyawan atau pegawai dalam mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia atau pegawai, harus dikelola secara baik.

Peranan merupakan proses dinamis kedudukan (status) Soekanto (2009:212-213). Apabila seseorang melaksanakan kedudukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi akan bermuara pada komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi sedangkan kualitas menyangkut mutu Sumber Daya Manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu syarat utama yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan lain. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan Sumber Daya Manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia secara mikro dalam arti lingkungan suatu unit kerja, maka Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai didalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap bukan merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling utama di dalam kerangka pelaksanaan semua aktivitas kerja pada suatu organisasi. Perlu ditegaskan bahwa Sumber Daya Manusia itu dikatakan sebagai sumber daya yang paling utama apabila Sumber Daya Manusia tersebut dapat memikirkan dan melaksanakan semua kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan bidang atau pembagian kerjanya. Apabila hal ini ditetapkan pada organisasi, maka tujuan yang dikehendaki organisasi akan dapat dicapai.

Pemberdayaan pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Keberadaan pegawai di dalam organisasi menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:122) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab, terbuka serta memiliki inisiatif dan berani mengambil resiko.”

Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan harus lebih meningkatkan Pengelolaan Pasar dalam melayani masyarakat yang ingin membuat surat perijinan Perdagangan baik import maupun ekspor dalam segi pelayanan masyarakat, seluruh pegawai telah berusaha memberikan pelayanan terbaik karena kinerja pegawai sangatlah penting dalam kualitas pelayanan. Dengan adanya pemberdayaan pegawai sangatlah penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan. Tetapi kenyataannya kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dalam upaya pemberdayaan pegawai masih kurang mendapat perhatian dari para pimpinan di setiap unit yang ada dalam Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Peranan

Menurut Soerjono Soekanto, (2006: 212) menyatakan: “Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.”

Menurut Maurice Duverger, (2010: 102) menyatakan; “Peranan adalah atribut sebagai akibat dari status, dan perilaku yang diharapkan oleh anggota-anggota lain dari masyarakat terhadap pemegang status, singkatnya, peranan hanyalah sebuah aspek dari status.”

Konsep tentang peranan (*Role*) menurut Komarudin, (2009:768) mengungkapkan sebagai berikut:

1. Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen.
2. Pola perilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status
3. Bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau pranata
4. Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya.
5. Fungsi dalam setiap variabel dalam hubungan sebab akibat.

Berdasarkan pendapat perangkat tingkah laku yang diharapkan, dimiliki oleh orang atau seseorang yang berkedudukan di masyarakat. Kedudukan dan Peranan adalah untuk diatas peranan meliputi tindakan yang dilakukan orang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa, peranan merupakan kepentingan pengetahuan, keduanya tidak dapat di pisahkan satu sama lain.

B. Pengertian Pemberdayaan Pegawai

Menurut Wibowo (2007:410) menyatakan: “Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan

mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.”

Menurut Supriyanto (2009:15) menyatakan : “Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dari orang yang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri.”

Sedangkan menurut Batliwala (2007:142), menyatakan: “bahwa pemberdayaan pegawai adalah sebuah konsep peningkatan kepuasan kerja yang memadukan nilai-nilai sosial, sehingga pegawai akan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya.”

Menurut Khan (2007:54), menyatakan: “Pemberdayaan Pegawai (SDM) adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang menguasai *iptek*, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga menjadikan sumber daya manusia yang produktif.”

Menurut Khan (2007:54), dalam Arifin, dkk (2014:16) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

A. Keinginan

- a. Pegawai diberi kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang
- b. Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan pegawai
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja
- d. Menggambarkan keahlian tim dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (*self control*).

2. Kepercayaan Diri

- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai
- b. Menggali ide dan saran dari pegawai
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen
- d. Menyediakan jadwal instruksi kerja dan mendorong penyelesaian yang baik

3. Kredibilitas

1. Memandang pegawai yang lain sebagai partner strategis
2. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
3. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
4. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

1. Akuntabilitas

- a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
- c. Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran
- d. Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja
- e. Menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja.

2. Komunikasi

1. Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka
2. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka
3. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan di luar kompetensi tugas

C. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang

.....

dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Pasal 1 Sub A Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja Pegawai dan perilaku kerja PNS.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja Pegawai dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang dicapai oleh seorang PNS. Sedangkan yang dimaksud Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuai yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 bahwa standar Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi aspek:

1. Kuantitas
Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai.
2. Kualitas
Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai.
3. Waktu
Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai.
4. Biaya
Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang Pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara kepada pihak-pihak yang terkait dalam menjadi informan penelitian, studi kepustakaan, dokumentasi, dan teknik analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Peranan Pemberdayaan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

1. Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu Instansi pemerintah yang bergerak di Bidang Perdagangan Ekspor dan Impor. Data tentang Pemberdayaan Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dipaparkan dalam Beberapa Indikator sebagai berikut :

a. Keinginan

Keinginan Pegawai adalah segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi setiap pegawai untuk memotivasi diri jika menginginkan sesuatu hal yang dianggap kurang dalam kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan diperoleh informasi bahwa:

“Keinginan Pegawai untuk memotivasi diri sangat berpengaruh pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Setiap pegawai mempunyai keinginan yang sangat kuat memotivasi diri untuk lebih disiplin, serta mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan agar kinerja mereka meningkat sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, mengatakan bahwa :“Keinginan untuk memotivasi diri dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Kepala Dinas sangat kuat, agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa peranan pemberdayaan pegawai yaitu dalam keinginan pegawai untuk memotivasi diri sangat berpengaruh pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kinerja para pegawai tersebut agar lebih baik lagi kedepannya, sehingga tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Kepercayaan diri

Kepercayaan Diri adalah sikap positif seorang individu yang memungkinkan diri untuk mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapi.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan diperoleh informasi bahwa:

“Kepercayaan diri para pegawai dapat di bangun dengan cara memberi motivasi kepada para pegawai untuk lebih percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja demi kemajuan kinerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan diperoleh informasi bahwa:

“Kepercayaan diri dapat dibangun ketika seorang pegawai memiliki kemauan yang keras untuk mendorong prestasi yang kuat dalam kinerja, percaya diri akan kemampuan dan potensi yang di miliki serta memiliki inisiatif kerja tanpa harus disuruh oleh atasan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa kepercayaan diri para pegawai dapat dibangun dengan cara memberikan pelatihan dan pembinaan kepada para pegawai agar lebih percaya diri akan kemampuan yang dimiliki, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai, serta memberikan reward kepada para pegawai yang telah menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang dicapai.

c. Kredibilitas

Kredibilitas adalah kualitas, kapabilitas, atau kekuatan yang menimbulkan kepercayaan. Melalui penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kompetensi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki performance yang tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan menyatakan bahwa:

“Kredibilitas pegawai sudah baik, pegawai sudah memiliki inisiatif kerja melakukan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsinya tanpa harus diberi arahan

.....

dari Atasan, selain itu para pegawai juga saling membantu dalam penyelesaian tugas mereka.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan mengatakan bahwa :

“Dengan tanggung jawab yang telah dibeban kepada setiap pegawai. Para Pegawai telah memahami tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing. Sehingga para pegawai sudah memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa peranan pemberdayaan pegawai yaitu dalam kredibilitas pegawai adalah bahwa kredibilitas kerja pegawai sudah baik. Mereka sudah memahami tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada mereka, oleh karena itu para pegawai sudah memiliki insiatif dalam menjalankan tugasnya.

d. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah pertanggung jawaban yang dimiliki oleh seorang pegawai pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tertang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja pegawai, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, mengatakan bahwa: "Tanggung jawab yang saya berikan kepada para pegawai sudah dilaksanakan oleh setiap pegawai, hanya saja dalam penyelesaian terkadang para pegawai masih belum menyelesaikan tugas dengan tepat waktu."

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, mengatakan "sebagai pegawai tanggung jawab saya melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin sehingga laporan hasil pelaksanaan tugasnya diberikan dengan tepat waktu."

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa peranan pemberdayaan pegawai yaitu dalam tanggung jawab para pegawai masih perlu diperbaiki lagi, terutama dalam hal kedisiplinan dan tingkat kehadiran pegawai pada saat jam kerja. Kedisiplinan sangatlah berpengaruh pada proses pekerjaan, sehingga mempengaruhi lambatnya kinerja para pegawai tersebut.

e. Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar pegawai atau manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa komunikasi sangatlah penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan bagi para pegawai, untuk itu perlunya membangun komunikasi yang baik antara Kepala Dinas dengan para pegawai agar terciptanya kelancaran dalam proses pelaksanaan kerja serta dapat saling memberikan bantuan dalam setiap kesulitan yang dihadapi.

2. Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Berikut ini adalah hasil wawancara mengenai kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 akan dipaparkan dalam beberapa indikator sebagai berikut :

b. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan data rekapan kehadiran pegawai tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja para pegawai masih perlu diperbaiki kembali, terutama dalam hal kedisiplinan dan tingkat kehadiran para pegawai pada saat jam kerja. Kedisiplinan para pegawai sangatlah berpengaruh pada proses kecepatan kerja pegawai. Sehingga kurangnya jumlah aktivitas hasil kerja pegawai tersebut yang akan mempengaruhi kuantitas kerja para pegawai.

f. Kualitas

Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan rekapan data kehadiran pegawai tersebut dapat diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa kualitas kerja para pegawai masih perlu diperbaiki kembali, terutama dalam hal kedisiplinan dan tingkat kehadiran para pegawai pada saat jam kerja. Kedisiplinan dan absensi pegawai sangatlah mempengaruhi kualitas kerja para pegawai sehingga lambatnya proses kerja yang dihasilkan para pegawai.

g. Waktu

Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap harinya.

Berdasarkan hasil wawancara dan data pendukung yang ada diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa untuk mencapai visi dan misi pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan para pegawai harus bisa mengatur waktu dalam menjalankan tugas mereka dengan tepat waktu. Jika setiap pekerjaan dilaksanakan tepat waktu sesuai SOP maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

h. Biaya

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa: "Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai."

Berdasarkan hasil wawancara dan Data Diklat pegawai diatas, penulis dapat menjabarkan bahwa pelatihan dan pendidikan pegawai masih belum sepenuhnya diberikan kepada para pegawai berdasarkan Data yang didapat karena keterbatasan anggaran biaya dari pemda hal ini yang membuat sebagian pegawai belum mendapat pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut yang akan berpengaruh pada lambatnya kinerja yang dihasilkan para pegawai tersebut.

Pembahasan

Di dalam pembahasan ini penulis akan membahas tentang Peranan Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

Peranan Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

1. Peran Pemberdayaan Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Data tentang peranan pemberdayaan pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dipaparkan dalam beberapa indikator berikut:

a. Keinginan

Keinginan pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sudah dikatakan baik, terlihat dari kemauan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka melalui kemampuan yang mereka miliki untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Keinginan pegawai dalam mencapai kenaikan jabatan yang mereka inginkan biasanya akan mendorong para

pegawai untuk bekerja dengan sebaik mungkin, untuk lebih disiplin demi kemajuan kinerja para pegawai sehingga prestasi kerja meningkat pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Khan (2007:54), dalam Arifin, dkk (2014:16) berpendapat bahwa: “Keinginan adalah segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi setiap pegawai untuk memotivasi diri jika menginginkan sesuatu hal yang dianggap kurang dari hasil kinerja pegawai tersebut.”

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan pegawai harus mempunyai keinginan untuk memperbaiki kinerja mereka dengan cara disiplin, tidak datang terlambat, dan mempunyai inisiatif kerja tanpa harus disuruh oleh atasan agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sudah dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari adanya keinginan pegawai untuk membangun rasa kepercayaan diri akan kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Menurut Khan (2007:54), dalam Arifin, dkk (2014:16) berpendapat bahwa: “Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan dan sikap seseorang terhadap kemampuan pada dirinya sendiri dengan menerima secara positif maupun negatif yang dibentuk dan dipelajari melalui proses belajar dengan tujuan untuk kebahagiaan dirinya.”

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa dalam menjalankan tugas pegawai sudah lebih percaya diri dan memberanikan diri untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk saling bertukar informasi dan saran antar Kepala Dinas dan rekan kerja. Tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

c. Kredibilitas

Kredibilitas pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sudah dikatakan baik, hal ini dapat di lihat para pegawai sudah menyadari tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga para pegawai selalu berinisiatif dalam menjalankan tugasnya, mencari solusi terbaik dalam penyelesaian tugasnya serta saling membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan melalui musyawarah bersama. Selain itu Kepala Dinas pun telah berusaha meningkatkan kredibilitas para pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kepada pegawai agar kinerja para pegawai meningkat sehingga tercapainya tujuan sesuai yang telah diharapkan.

Menurut Khan, (2007:54), dalam Arifin, dkk (2014:16) berpendapat bahwa: “Kredibilitas adalah kualitas, kapabilitas, atau kekuatan yang menimbulkan kepercayaan.”

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa setiap pegawai agar dapat mempertahankan kredibilitas dengan baik maka para pegawai harus senantiasa memiliki komitmen serta melakukan tugasnya secara profesional dan penuh dengan dedikasi, agar visi dan misi Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dapat terwujud dan terlaksana sesuai yang diharapkan.

d. Akuntabilitas

Tanggung jawab pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan belum bisa dikatakan baik. Hal dapat di lihat bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai masih ada yang belum bisa disiplin waktu. Walaupun para pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi para pegawai masih belum bisa

tepat waktu dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan waktu yang telah di tentukan. Hal tersebut yang membuat kurangnya kesadaran para pegawai.

Menurut Khan (2007:54), dalam Arifin, dkk (2014:16) menyatakan bahwa: “Akuntabilitas adalah pertanggung jawaban yang dimiliki oleh seorang pegawai pada wewenang yang diberikan.”

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugasnya para pegawai harus diberikan tugas diluar rutinitas yang biasa pegawai lakukan setiap harinya, seperti *me-rolling* pekerjaan mereka agar keluar dari zona nyaman dan menyertakan rasa tanggung jawab baru terhadap pekerjaannya yang sedang ditugaskan saat itu.

e. Komunikasi

Komunikasi yang terjalin pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan belum bisa sepenuhnya dikatakan berjalan dengan baik, hal itu disebabkan komunikasi antara pegawai dengan Kepala Dinas belum terjalin dengan baik. Komunikasi yang terjalin selama ini dengan atasan cenderung satu arah, dikarenakan masih adanya rasa takut pada pegawai untuk dapat berkomunikasi atau berinteraksi dengan atasan. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi kinerja mereka, jika komunikasi yang terjalin tidak baik, kinerja pegawai akan ikut terhambat.

Menurut Khan (2007:54) dalam Arifin, dkk (2014:16) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.”

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa setiap pegawai diharapkan dapat lebih percaya diri dan memberanikan diri untuk dapat berinteraksi dengan Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya. Tentunya dengan adanya komunikasi yang baik antar Kepala Dinas dan para pegawai hal ini akan dapat mempermudah para pegawai jika ada kesulitan sehingga dapat langsung di bicarakan dengan Kepala Dinas mereka.

2. Kinerja Pegawai pada Dinas perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Data tentang kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan akan dipaparkan dalam beberapa indikator berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas para pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan belum bisa dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum bisa mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas, selain itu kurangnya kedisiplinan para pegawai membuat kurangnya rasa tanggung jawab pegawai pada pekerjaan. Sehingga kurangnya aktivitas kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas. dan ini akan mempengaruhi turunnya kinerja kerja para pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Akibatnya apabila kurang disiplin pekerjaan pun akan tertunda, karena jika ada pekerjaan yang harus segera di selesaikan menjadi terhambat.

Menurut Peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa; “Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.”

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa untuk meningkatkan kuantitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas setiap pegawai harus disiplin terhadap peraturan agar tidak terjadi lagi adanya pegawai yang datang terlambat dan bolos kerja. Untuk itu Kepala Dinas selaku pimpinan yang demokratis haruslah memberi sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

b. Kualitas

Kualitas pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan belum bisa dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja para pegawai belum tercapai. Meskipun dalam kemampuan pegawai sudah baik, namun tidak dalam hal kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya kesadaran dari dalam diri pegawai akan pentingnya kedisiplinan dan tingkat kehadiran pegawai.

Para pegawai masih sering datang terlambat, dan bolos kerja. Tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan proses kerja dan penyelesaian tugas. Hal tersebut didukung pula dengan data yang di dapatkan dari Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan yaitu berupa rekapan data kehadiran dan keterlambatan pegawai selama lima bulan terakhir yaitu dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Dapat dilihat masih banyak pegawai yang sering datang terlambat dan bolos kerja dikarenakan sistem absensi yang masih manual.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa: "Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai."

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa kemampuan dan kedisiplinan para pegawai sangatlah berpengaruh pada kualitas kerja para pegawai tersebut. Maka dari itu sebagai pimpinan Kepala Dinas harus lebih memperhatikan dan lebih tegas kepada para pegawai dalam hal kedisiplinan dan mengawasi tingkat kehadiran pegawai, agar para pegawai tidak lagi sering bolos dan datang terlambat pada saat jam kerja. Bila perlu jika terdapat pegawai yang datang terlambat dan bolos kerja, ada baiknya Kepala Dinas memberi sanksi tegas kepada pegawai tersebut.

c. Waktu

Waktu penyelesaian pekerjaan pada Dinas perdagangan Provinsi Sumatera Selatan belum bisa dikatakan baik. Hal ini terlihat dari pengukuran waktu penyelesai belum sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), karena meskipun rata-rata pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tetapi masih terdapat pegawai yang masih lalai dalam mengatur waktu kerja mereka sehingga pekerjaan berjalan dengan lambat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2011 menyatakan bahwa: "Waktu adalah ukuran lamanya proses hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai."

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai sebaiknya di kerjakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada baiknya para pegawai lebih meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaan tersebut terselesaikan dengan cepat, tepat, dan efisien sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

d. Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dan pengembangan pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan belum optimal, terlihat dari masih ada sebagian pegawai yang belum mendapatkan pelatihan dan pengarahan dikarenakan keterbatasan anggaran biaya yang dikeluarkan dari pemda. Hal ini yang membuat kinerja pegawai belum efektif.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa: "Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai."

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis dapat menjabarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja para pegawai ada baiknya para pegawai yang belum mendapat pelatihan diberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawai guna untuk melatih para pegawai untuk lebih memahami tugas pokok dan fungsi kerja namun karena keterbatasan biaya anggaran untuk pelatihan dan pengembangan pegawai beberapa pegawai tidak mendapatkan pelatihan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan Bahwa peranan pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dinilai sudah baik, tetapi dalam kualitas maupun kuantitas pegawai masih perlu diperbaiki lagi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, kualitas dan kuantitas belum mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai belum tercapai sesuai harapan. Buktinya, Kedisiplinan pegawai, Kualitas dan Kuantitas pegawai dalam bekerja dirasa masih ada yang kurang maksimal.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas. Maka saran penulis hendaknya agar pihak Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang dilakuka sehingga dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, dkk. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra wacana.
- Duverger Maurice. 2010. *Pengertian Peranan*. (<http://www.menurutpengertian.com>) online
- Hasibuan. 2001. *Pengertian Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Khan. 2007. *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mahsun. 2006. *Indikator Kinerja Pemerintahan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Rosdakarya.
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Rosdakarya.
- _____ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2001. Dalam *Buku System Akuntansi*. Jakarta : Visimedia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. www.google.com.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sartono. 2011. *Manajemen Pemberdayaan Pegawai*. Gramedia. Jakarta : Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Suhadak, MPA dan Suradji, MA. 2001. *Kepegawaian Pemerintah*. Gramedia. Jakarta : Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2007. *Teknik Analisa Deskriptif Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soekanto Soejono. 2006. *Pengertian Peranan*. (<http://www.menurutpengertian.com>) online
- Teguh Ambar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta : Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo Suparno Eko. 2015. *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.