

Dampak Pemilihan Kepala Daerah Langsung Dalam Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong

Arie Purnomo

Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

Email : Ari.170182@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemilihan kepala daerah (pilkada) langsung dalam kinerja pegawai di Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. Informan penelitian yaitu yang berwenang dalam hal ini seluruh pegawai pada Kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. Untuk menganalisis data-data yang dikumpulkan menggunakan teknik analisa data kualitatif, yaitu data yang telah dikumpulkan, dihimpun baik data primer maupun sekunder dan selanjutnya disusun, dianalisis, diinterpretasikan kemudian dalam proses berikutnya mengambil suatu kesimpulan untuk jawaban dari suatu masalah yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menerapkan komunikasi organisasi yang selama ini diterapkan oleh kepala Distrik telah dikomunikasikan dengan baik bersama dengan jajaran birokrasi yang ada di kantor Distrik beserta bawahannya ketika menjalankan tugas pokoknya dalam bekerja dalam melaksanakan tugas. Model pilkada langsung diterapkan sebagai mekanisme untuk mengisi jabatan kepala daerah sebagai anti klimaks dan anti tesis dari mekanisme pengisian jabatan kepala daerah sebelumnya dengan cara dipilih oleh DPRD. Dalam proses Pilkada langsung ini terkadang ASN terlibat dalam politik praktis, sebenarnya pemerintah telah mengantisipasi keterlibatan PNS dalam Pilkada dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 untuk menjaga netralitas PNS.

Kata Kunci : Pemilihan Kepala Daerah Langsung, Kinerja Pegawai, Pemilu

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of regional head elections on regional head election directly on the performance of employees in the Sorong Manoi District Office in Sorong City. The research was conducted at the Sorong Manoi District Office in Sorong City. Research informants are those who are authorized in this case all employees at the Sorong Manoi District Office in Sorong City. To analyze the data collected using qualitative data analysis techniques, namely data that has been collected, collected both primary and secondary data and then compiled, analyzed, interpreted later in the next process to take a conclusion for the answers to a problem under study. The results showed that in implementing organizational communication that had been implemented by the District Head so far it was well communicated together with the ranks of the bureaucracy in the District office and subordinates when carrying out their main tasks in working in carrying out their duties. The direct election model was applied as a mechanism to fill the position of regional head as an anti-climax and anti-thesis of the mechanism for filling in the position of previous regional head by being elected by the DPRD. In the process of direct elections, sometimes the ASN is involved in practical politics, in fact the government has anticipated the involvement of civil servants in regional elections by issuing government regulations (PP) No. 53 of 2010 to maintain the neutrality of civil servants.

Keywords : *Election of Direct Regional Heads, Employee Performance, Elections*

PENDAHULUAN

Model pilkadalangsungditerapkan sebagai mekanisme untuk mengisi jabatan kepala daerah sebagai anti klimaks dan anti tesis dari mekanisme pengisian jabatan kepala daerah sebelumnya dengan cara dipilih oleh DPRD yang prosesnya pada saat itu ditandai dengan maraknya politik uang (*money politic*). Selain itu, model pilkadalangsungjuga diilhami oleh gagasan pemisahan kekuasaan secara umum bahwa terdapat dua lembaga politik utama yaitu eksekutif dan legislative memperoleh mandat yang penuh dari rakyat pemilih, selain adanya lembaga yudikatif. Diberlakukannya sistem pemilihan langsung dalam memilih pemimpin jabatan politik didasarkan pada beberapa alasan *pertama* : proses pemilu langsung bisa membangun suasana dimana masyarakat dapat merasakan manfaat dari sebuah pemerintahan; *kedua* : proses pemilihan kepemimpinan dilakukan dengan suksesi kepemimpinan yang lebih teratur dan tertib pada suatu pemerintahan dengan melakukan peralihan kewenangan secara damai pada pemimpin yang selanjutnya dari pemimpin lama saat meletakkan jabatannya, dengan berbagai alasan yaitu dikarekan pemimpin lama disebabkan oleh berhalangan tetap ataupun dikarenakan masa jabatannya telah berakhir.

Pilkada langsung adalah realitas yang nyata dalam mewujudkan asas responsibility dan akuntabilitas. Melalui prosesn pemilihan kepala daerah secara langsung, kepala daerah harus dapat mempertanggungjawabkan secara langsung kepada rakyat. Pilkada langsung lebih accaountable dibandingkan system yang sebelumnya dilakukan disebabkan rakyat tidak perlu lagi mengamankan hak pilihnya melalui lembaga DPRD. Tetapi masyarakat bisa melakukan pilihannya berdasarkan keinginan dan memiliki parameter tersendiri yang sesuai dengan inginan rakyat yang jelas. Pilkada langsung di Indonesia mempunyai nilai tersendiri di hati rakyat yaitu merupakan upaya perbaikan bangsa yang tengah buruk ini, oleh karenanya masyarakat sangat berharap bahwa dengan pemilu yang berlangsung secara langsung, jujur, bebasaman dan berkualitas guna menghasilkan para pemimpin-pemimpin bangsa yang handal dan bermatabat kiranya yang memiliki sifat kepemimpinan yang kompeten, memegang amanah yang menyebabkan rakyat indonesia kembali mendapatkan harga diri serta martabat sebagai bangsa yang di hargai dunia.

Demokrasi hanya dapat dibangun dengan pengembangan dan penataan sistem. Dengan demikian suatu Negara tidak bergantung pada individu atau proposal pemimpin dan kelompok dominan tertentu

yang menguasai pemerintahan tetap terikat pada sistem yang kuat, dengan demikian tidak dikenali lagi personalisasi kekuasaan. Kehidupan demokrasi harus berjalan dalam tatanan dan kerangka system kenegaraan yang kita sepakati bersama dalam UUD 1945. Dengan demikian maka penulis dapat mengamati perkembangan demokrasi masa kini telah menjauh dari fakta sesungguhnya yang diharapkan dan sering mengalami konflik-konflik social, hal tersebut sangat penting mendapatkan perhatian yang serius bagi masyarakat secara umum, para pengambilan kebijakan dan aparat penegak hukum. Untuk itu pemerintah mempunyai manajemen yang sangat akurat sesuai fungsinya mengatur Negara, khususnya daerah.

Pemerintah telah melakukan usaha-usaha untuk melakukan restrukturisasi yang telah berjalan selama ini, untuk itu sangat lah penting melakukan peningkatan kinerja ASN agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Bersarkan hal tersebut maka penting kiranya untuk menjadi perhatian agar sikap dasar ASN untuk diri sendiri, kompetensi, dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan peluang dalam sebuah perubahan di suatu struktur organisasi yang baru. Sejalan dengan itu kita tahu tidak dapat di hindari bahawa suatu perubahan dengan struktur organisasi yang baru ini dapat

mengakibatkan beban tersendiri bagi ASN yang mengakibatkan kecemasan dan kebingungan yang berdampak pada tingkat stress yang tinggi, sebab berada pada kultur dan kebiasaan yang berbeda dari sistem sebelumnya. Untuk hal tersebut maka dibutuhkan tingkat keseriusan dan kedisiplinan yang tinggi serta adaptasi pada lingkungan struktur organisasi yang baru.

Disiplin kerja mempunyai tiga aspek, yang *pertama* yaitu meliki mental dan sikap yang baik serta patuh dalam menajalakan tata tertib yang ada, hal tersebut tentunya diperoleh dari hasil pelatihan-pelatihan yang selama ini dijalankan oleh organisasi, dari hasil pelatihan tersebut dapat memperkuat untuk mengendalikan pemikiran serta watak dari ASN oleh pimpinan secara tertentu, yang *kedua* adalah merupakan pengetahuan yang sangat mendalam dan mendasar dalam memahami system aturan perilaku, system norma, kriteria dan standar, sehingga pengetahuan tersebut menimbulkan pengertian mendalam serta pemahaman yang baik agar dapat bersikap taat terhadap peraturan-peraturan, norma dan kriteria, dan system organisasi yaitu kriteria mendasar sebagai syarat dalam mencapai keberhasilan dan yang *ketiga* adalah memiliki karakter yang kuat dalam mempertahankan prinsip-prinsip untuk menunjukkan sikap kesanggupan hati, pengertian dan kesadaran

untuk menajalankan segala sesuatunya agar bejalan tertib dan cermat dalam bekerja.

Disiplin dikembangkan melalui hubungan manusia, penghargaan, komunikasi, dan hukuman yang efektif, hal tersebut berikabatkan tidak adanya prasangka yang bisa menimbulkan kesalah pahaman dan salah pengertian. Agar pelaksanaan disiplin berhasil dan berdayaguna perlu diperhatikan beberapa hal yang senantiasa harus diperhitungkan, diantaranya adalah pengertian, penghayatan dan pengalaman disiplin nasional tidak hanya mencakup sikap lahiriah semata namun mencakup pula sikap batiniah yang berupakesadaran, tanggungjawab dan keikhlasan untuk taat dan patuh terhadap semua ketentuan, peraturan-peraturan serta etika dan norma yang disepakati untuk dilaksanakan ditengah-tengah masyarakat umum dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Disiplin kerja mempengaruhi penampilan kinerja pegawai. Ini disebabkan karena pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi dalam mengatur system kerja yang ada di organisasi tersebut. Dengan demikian adanya kedisiplinan dalam bekerja dapat membuat suatu pekerjaan bisa mengarah lebih baik. Kondisi tersebut bisa meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga hasil kerja bisa dimaksaimal secara

optimal. Disiplin kerja haruslah di tunjukkan oleh masing-masing pegawai untuk menunjukkan kinerjanya secara optimal sehingga ASN bisa menjalankan pekerjaannya secara tertib serta lancar dengan adanya peraturan-peraturan sebagai petunjuk kerjanya. Peraturan-peraturan ini juga haruslah selalu di laksanakan dengan taat oleh seluruh ASN. Kondisi tersebut terlihat dengan jelas dari kebiasaan-kebiasaan ASN, seperti misalnya sering tidak tepat waktu ketika masuk kantor atau terkadang masih banyak juga ASN yang membolos dari kantor bahkan masih sering terlihat juga ASN yang keluar dari kantor pada saat jam dinas tanpa ada kepentingan pekerjaan yang harus di selesaikan. Bisa dipastikan kondisi tersebut dapat mengakibatkan pekerjaannya menjadi tidak efektif dan efisien.

Fenomena sosial sangat terlihat jelas ketika penulis mencoba mengamati gejala sosial yang ada di sekitar lingkungan tempat tinggal bahwa banyaknya PNS yang cenderung malas dalam bekerja dan disisi lain banyaknya PNS yang cenderung rajin dalam bekerja baik dalam proses sebelum pilkada, proses pilkada dan sesudah pilkada ini cukup menarik untuk diamati dan diteliti untuk mencari sebuah solusi yang baik bagi peningkatan kinerja bagi PNS di lingkup kantor Distrik. Berhubung tempat yang begitu luas maka penulis mencoba untuk lebih

memudahkan dalam pemetaan masalah, maka penulis mencoba untuk mengambil dalam sebuah tempat yang lebih kecil yang

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan metodologi penelitian diskriptif dengan harapan dapat memberikan gambaran dari objek permasalahan hasil penelitian. Dengan demikian untuk mencapai tujuan dari penelitian diskriptif prosedur yang ditemui adalah penentuan lokasi, teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Distrik Manoi Kota Sorong

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era reformasi ini memang tidak dipungkiri bahwa pemilihan kepala daerah pada era reformasi memang seringkali menimbulkan paham-paham yang berbeda bahkan seringkali menimbulkan miskomunikasi yang pada akhirnya berdampak pada sosial yang terkadang menimbulkan konflik-konflik di lingkungan sosial. Resultan dari Pilkada Langsung inipun masih mengisahkan berbagai pertanyaan bahkan pendapat bagi masyarakat dan para ilmuwan bahwa konsepnya sangat jauh dari nilai-nilai demokrasi seperti yang diharapkan didalam UUD 1945 terutama memberikan kebebasan berekspresi dan

dimungkinkan dapat menggambarkan Kota Sorong secara tidak terlalu meluas.

yang berjumlah 13 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 5 orang/responden. Teknik yang digunakan untuk menjangar data berupa data primer dan data sekunder adalah, studi kepustakaan, studilapangan, dan wawancara. Data yang terkumpul dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif, yaitu analisis dengan menggambarkan fakta yang diperoleh dilapangan kemudian disesuaikan dengan permasalahan yang dikaji.

amanat konstitusi Negara atau UUD 1945 yaitu langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.

Pilkada langsung di Indonesia lebih bermanfaat untuk mengembalikan hak dasar masyarakat daerah dalam memberikan kewenangannya untuk menentukan pemimpin yang akan memimpin daranya dengan kemenangan yang utuh. Ini berarti bahwa dengan pemilihan kepala daerah yang dilakukan secara langsung terdapat kewenangan yang diberikan kepada rakyat untuk memilih pimpinannya secara langsung, serta rakyat dapat mentukan sendiri kebijakannya, terjaminnya demokratisasi di tingkat masyarakat,

meningkatnya kepekaan pemerintahan terhadap kemauan masyarakat, rakyat dapat mengontrol pertanggungjawaban serta menilai sendiri kinerja pegawai/aparat pemerintahan daerahnya.

Untuk mengukur kinerja pegawai/aparat pada kantor Distrik Sorong Manoi Kota Sorong, penulis menggunakan teknik wawancara. Berikut hasil wawancara dengan salah satustaf, Dalam pemilihan kepala daerah langsung mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai karena banyak terjadi kekosongan pada instansi yang ada di pemerintahan dan terjadi penumpukan kerja yang belum diselesaikan. Dampak pemilihan kepala daerah juga terjadi pada kiner japegawai bukan hanya suasana politik saja melainkan juga terhambat atau kesendatan dalam melayani masyarakat. Sementara pegawai/apara pemerintah merupakan pelayan publik”.

Dari pendapat responden diatas, penulis menilai bahwa tugas pegawai yaitu melakukan kirjanya sesuai dengan tupoksi yang telah di berikan beserta tanggung jawab yang menyertainya, sebagaimana mestinya guna mewujudkan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bertanggungjawab demi meningkatkan pelayanan public secara efektif dan efisien.

Dengan demikian pegawai yang bertugas pada kantor Distrik Sorong Manoi dalam melaksanakan setiap tuposi selalu berperan aktif dalam memberikan pelayanan public kepada masyarakat yang ada dalam wilayah pemerintahan Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. Bagi seorang pegawai disiplin merupakan standar utama yang harus di pegang dalam hidupnya. Tuntutan dari rakyat untuk terselenggaranya pelayanan yang prima sangatlah tinggi, hal tersebut harus di imbangi dengan apatur yang memiliki kewibawaan dan sikap disiplin yang tinggi serta berintegritas untuk melaksanakan tugasnya.

Setiap ASN haruslah memiliki perilaku serta sikap sebagai seorang pegawai yang dapat menjadi panutan dan keteladanan bagi lingkungannya dan masyarakat. Oleh karenanya ketika menjalankan tugas keseharannya para ASN harus mampu mengendalikan diri dan dapat bersatu padu dengan irama kerja yang dijalankan, sehingga dapat berjalan harmonis.. Bagi para aparatur pemerintahan, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan Negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin Pegawai

negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

Ketepatan Pegawai Pada Jam Kerja (Baik Masuk Maupun Pulang Kantor)

Berkaitan dengan ketepatan waktu pada saat masuk kantor, berikut hasil wawancara dengan salah satu staf; Saya kalau ke kantor biasanya tepat waktu. Namun apabila kalau ada halangan sedikit itu kadang saya agak terlambat sedikit. Tapi intinya saya kalau ke kantor itu selalu berusaha untuk tepat waktu”. Berdasarkan pendapat dari responden diatas, penulis menyimpulkan bahwa ketepatan waktu pegawai Distrik Manoi pada saat masuk kantor boleh dibilang cukup baik, tapi belum maksimal. Memang terlihat ada pegawai yang datang tepat waktu tapi masih ada juga pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu alias terlambat. Kedisiplinan bukan hanya dimiliki oleh aparat pemerintah namun harus pada diri setiap manusia. Hanya saja aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara dapat dijadikan contoh bahwa kedisiplinan itu perlu ditegakkan agar kinerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dari perilaku pribadi atau

kelompok berupa kepatuhan, ketaatan terhadap hukum dan norma yang berlaku dan dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin. Birokrat ditingkat distrik sebagai aparat teknis harus mempunyai disiplin tinggi, karena disiplin akan menentukan keberhasilan suatu kegiatan. Selanjutnya mengenai waktu pulang kantor sesuai dengan jam kantor. Berikut hasil wawancara dengan staff : kalau saya pribadi saat pulang kantor itu selalu tepat waktu, artinya saya selalu pulang sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan oleh aturan tata tertib disini yaitu jam 3 siang. Walaupun saya pulang lebih awal itu biasanya ada keperluan mendadak yang juga penting. Namun demikian, saya pasti minta izin kepada atasan atau ke sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, maka tanggapan penulis mengenai ketepatan waktu boleh dibilang cukup baik. Namun perlu ditingkatkan lagi karena hasil pengamatan penulis dilihat masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan aparat terlihat dari ada saja oknum pegawai yang masuk kerja agak siang. Disamping itu hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi

kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit. Kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya dalam melayani masyarakat. Seorang aparat yang memiliki kedisiplinan yang tinggi secara otomatis akan memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan yang di bebarkannya sehingga mereka mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pelayan yang baik yang senantiasa memberikan teladan terhadap masyarakat yang dilayaninya.

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, Negara, dan pemerintah serta yang bersatupadu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, berhasil, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Untuk membina pegawai yang demikian itu, anatar lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar.

Kepatuhan Pegawai Pada Perintah Atasan

Tidak disangkal bahwa dalam banyak peran Kepemimpinan, elemen kekuatan selalu diharapkan. Bagaimana Anda melatih pengaruh Anda untuk mengilhami tingkat rasa hormat merupakan masalah yang sama sekali berbeda. Bertentangan dengan apa yang Anda percaya, bahwa hubungan Atasan dan Bawahan tidaklah satu arah atau sepihak.

Kenyataannya bahwa di tempat kerja, karyawan selalu memiliki pilihan untuk bergabung dengan Anda atau organisasi serta menghasilkan karya terbaik mereka. Suka atau tidak suka, karyawan akan memutuskan apakah mereka mengizinkan Anda untuk memimpin atau tidak. Atau apakah mereka cukup menghormati Anda untuk menerima gagasan Anda atau tidak.

Berikut hasil wawancara dengan staf ; Sebagai bawahan tentunya harus patuh terhadap atasan. Apabila ada perintah dari atasan dalam hal ini Kepala Distrik saya selalu berusaha untuk mengerjakannya dengan sungguh-sungguh. Karena ketika saya diberitugas oleh atasan itu artinya atasan itu percaya kepada saya. Maka saya harus mengerjakan dengan penuh tanggung jawab". Dari pendapat responden diatas, penulis menilai bahwa kepatuhan pegawai terhadap perintah atau instruksi dari atasan

tergolong baik hal ini berdasarkan pedapat para responden yang mengatakan setiap perintah dari atasan atau kepala distrik mereka selalu berusaha untuk mematuhi dan menjalankannya dengan sungguh-sungguh dan tanggungjawab.

Taat berarti sebagai tunduk atau penundukan diri kepada atasan atau kekuasaan dan patuh atau memenuhi permintaan dan arahan dari atasan. Dengan kata lain ketaatan berbicara tentang penundukan ego dan kehendak kita. Namun tidak dapat kita sangkali, didalam kehidupan ini, kita harus tunduk pada otoritas diatas kita. Jika kita adalah karyawan, maka kita harus tunduk pada atasan kita. Suka atau tidak suka, pada kenyataannya kita juga tidak dapat lari dari penundukan diri.

Perintah ini mengingatkan kita bahwa ketaatan merupakan harga mati yang diperintahkan Tuhan kepada anak-anak-Nya atau bagi orang percaya. Ketika kita disuruh taat kepada pimpinan/atasan di kantor, bahkan dengan takut dan gentar, dengan tulus, tidak hanya di hadapan mereka untuk menyenangkan hatinya, tetapi dengan segenap hati. Taat itu akan mudah dilakukan ketika memiliki pimpinan yang baik, ramah, murah hati dan keputusan-keputusannya saling menguntungkan, tidak memberatkan bahkan dapat menyenangkan kedua pihak. Tetapi

juga ketika taat itu pada saat yang sulit sekalipun. Misalnya ketika bos tidak peduli, tidak adil, tidak saleh, semau gue, diktator, otoriter. Perintahnya tetap sama: taatilah dia dengan takut dan gentar, dengan tulus hati, jangan hanya di hadapannya saja, tetapi melayaninya sebagaimana saya melayani Kristus. Bahkan, tidak peduli apakah bosku tahu kebaikanku, ketulusanku, ketaatanku atau tidak: kita tetap harus konsisten untuk taat, untuk menghormati, untuk melayani.

Absensi Atau Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Saat Jam Kantor

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas.

Mengenai absensi atau tingkat kehadiran pegawai kelurahan dapat dikatakan dalam kategori cukup baik. Karena selama penelitian, selalu terlihat sebagian besar pegawai masuk kantor. Walaupun memang ada beberapa orang sering terlambat tapi pada intinya mereka tetap hadir. Kalaupun ada yang tidak masuk/hadir itu

hanya 1 atau 2 orang saja. Berikut hasil wawancara dengan staf ; Saya selalu hadir pada jam kerja kecuali, ada hal membuat saya tidak dapat hadir pada jam kerja dikarenakan misalnya saya sedang sakit atau izin karena keperluan yang sangat penting dan tidak dapat di tinggalkan. Namun, bila memungkinkan saya akan tetap berusaha hadir”.

Dengan menggunakan insentif yang diberikan kepada pegawai maka akan dapat mendorong pegawai rajin masuk kerja tanpa absen sehari pun sepanjang tahun. Insentif ini dapat berupa inisiatif-inisiatif promosi kesehatan sebagai upaya lebih jauh untuk memotong absensi sakit. menyediakan sarana penunjang seperti *voucher* dan bonus untuk mengurangi tingkat absensi karyawan. Insentif yang ditawarkan berupa undian berhadiah *voucher* liburan, dan bahkan mobil baru, untuk mereka yang tidak pernah absen karena sakit. Dengan adanya insentif ini maka tingkat kehadiran karyawan dapat naik. Namun, tanggapan atas penyediaan insentif untuk menekan angka absensi karyawan tersebut bermacam-macam. Sejumlah perusahaan tidak setuju jika karyawan yang sakit tetap didorong untuk masuk kerja. Bagi mereka, karyawan yang sakit akan lebih baik jika istirahat di rumah.

Sejumlah perusahaan percaya bahwa dengan menyediakan insentif untuk mengurangi angka absensi, mereka telah mendorong karyawan yang jelas-jelas sedang sakit untuk tetap masuk kerja. Dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan, peranan pimpinan sangat besar dan menentukan. Kelemahan pelaksanaan disiplin selama ini adalah lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pembinaan disiplin karyawan. Padahal disiplin kerja memegang peranan penting bagi kelangsungan kerja organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap tercapai efektivitas dan efisien kerja yang berarti produktivitas kerja akan tercapai pula.

Indikator pertama di atas menyebutkan kepatuhan karyawan terhadap jam-jam kerja kantor. Ini berarti tingkat kehadiran karyawan juga sangat menentukan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu kehadiran karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dampak pemilihan kepala daerah (pilakada) langsung dalam kinerja pegawai setelah proses pilkada, terjadinya

penumpukan kerja. Terjadinya penumpukan kerjakarena pada saat pemilihan kepala daerah (pilkada) langsung banyak terjadi kekosongan pada system pemerintahan. Maka secara tidak langsung akan terjadi penumpukan kerja yang harus diselesaikan. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen distrik dimotori oleh kepala distrik, kepala distrik sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memeberdayakan aparat/pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai ,seperti terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, dan masih ditemui adanya pegawai keluar kantor tanpa izin pimpinan bahkan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan

sebagai berikut, 1) Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diatasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. 2) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Kinerja pegawai Distrik Sorong Manoi pada dasarnya sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi. 3) Disiplin kerja pegawai Distrik Sorong Manoi masih dalam kategori cukup baik, perlu ditingkatkan lagi. Karena belum seluruh pegawainya datang kekantor tepat waktu. Selain itu juga ada pegawai yang pulang lebih awal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

- Amirudin, Bisri, Zaini A. 2006. **Pilkada Langsung (Problem dan Prospek)**. MAPILU-PWI. Jawa Tengah.
- Asep, Nurjanah, KrisnoHadi. 2002. **Organisasi Manajemen Pemerintahan**. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Chadwick Bruce A., 1991. **Metode Penelitian Ilmu Pengetahuan**

Sosial. IKIP Semarang Press. Semarang.

- Dessler, Gary. 1992. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prenhallindo. Jakarta.
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnely, Jame H. Jr., 1996. **Organisasi**. Bina Aksara. Jakarta.
- Gibson. 2003. **Perilaku manajemen organisasi**. Erlangga. Jakarta.

- Hartini, MH, dkk. 2007. **Hukum Kepegawaian Indonesia**. Sinar Grafika. Purwokerto.
- Maryoto , Susilo. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPF UGM. Yogyakarta.
- Mathis , Robert L., dan John H. Jackson. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta.
- Melayu SP, Hasibuan. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasir Moh. 1987. **Metodologi Penelitian Sosial**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawirosentono. 1999. **Bahasa Komprehensif Strategi Pengambilan Keputusan**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Purnomo, A. (2018). Pelaksanaan Kebijakan Komunikasi Organisasi Pemerintahan Di Indonesia. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 11-26.
- Purnomo, A. (2018). Studi Kuantitatif: Biaya Transaksi Dalam Perspektif Manajemen Pemerintahan Di Indonesia. *JURNAL NOKEN: Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 21-30.
- Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara. Jakarta
- Suharsimi, Arikunto. 1998. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek**. Rineka. Jakarta.
- Suradji, Drs. **Manajemen Kepegawaian Negara**. Lembaga Administrasi Republik Indonesia.
- Wendy Melfa. 2013. **Pemilukada (Demokrasi Dan Otonomi Daerah)**. BE Press. Lampung.
- Dokumen-dokumen :**
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang **Menjaga Netralitas PNS**.
- Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1994. Sinar Grafika. Jakarta