

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Suparman Mekka¹, Nasir², dan Indra Wijaya³

^{1,2} Universitas Pancasakti Makassar
email¹: suparmanmekka69@gmail.com
email²: nasirsaja113@gmail.com

³Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar
email³: wijaya.indra0293@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan tugas para pegawai ditujukan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu memperhatikan bagaimana kinerja dari pegawai tersebut dalam pencapaian tujuan, hal ini merupakan salah satu indikasi dalam mewujudkan efisiensi dan efektifitas kerja di bidang kehutanan dalam pelaksanaan otonomi daerah pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yaitu secara deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran secara sistematis dan cermat dari fakta-fakta yang aktual. Informan dalam penelitian adalah Kepala Dinas, Staf Bagian Administrasi, Pengawas dan Pelaksana Kehutanan serta Polisi dan Penyuluh Kehutanan. Instrumen penelitian meliputi observasi, wawancara dan pengumpulan data primer dan data sekunder. Analisis data meliputi kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan ditentukan oleh kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas kerja pegawai telah diaktualisasikan dengan cukup baik, sementara kualitas kerja pegawai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk waktu aspek penilaian kinerja pegawai sudah diterapkan dengan efisien. Demikian pula dengan biaya/anggaran telah dialokasikan sesuai program dan kegiatan bidang kehutanan. Terdapat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai meliputi potensi sumber daya hutan yang besar, retribusi hasil hutan dan permintaan pasar yang masih tinggi, kewenangan provinsi atas rehabilitasi kawasan hutan, inisiatif dan prakarsa NGO serta masyarakat lokal yang bekerjasama mengelola hutan. Sedangkan faktor penghambat kinerja pegawai yaitu ketersediaan sarana prasarana dan kompetensi pegawai.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Instansi, Pemerintah.

Abstract

Applied of the task by employee to achieved the goal it, so required how the performance by employee in achieved the goal of organization, this case represent one of indication in implementation the efficiency and effectivity in forestry field in applied of regional autonomy on Forestry Instance South Sulawesi Province. The kind of research in qualitative descriptive to illustration in systematically from the actual facts. The informan were the employee on Forestry Instance consist of Head of Instance, Administration Staff, Supervisor and Applicator of Forestry, and Police and Counciller of Forestry. The instrument of research namely observation, interview and gathered of primary and secondary data. further of the data analysis consist of data condensation, display data and conclusion. The results of the study found that the performance by employee on Forestry Instance South Sulawesi Province appointment of quantity, quality, time and budget. Quantity as the performance appraising have good in actualization, while the quality of work not yet to achieved the target it. For the time have applied in efficient. Thus also the budget have allocated suitable with program and activities in forestry field. Available of the supporting and inhibiting factors of performance by employee on Forestry Instance South Sulawesi Province. The supporting factors consist of the forest resource potency, retribution of forest yield and market demand, the obligation of province on rehabilitation the forest area, initiative of NGO and local community which cooperation to management of forest. While the inhibiting factors consist of facility and competence by employee.

Keywords: Performance, Employees, Agencies, Government.

PENDAHULUAN

Problematika dari kinerja Dinas Kehutanan dalam pengurusan dan pengelolaan hutan dewasa ini semakin kompleks dengan bermacam sumber persoalan. Tidak hanya saja pada hal-hal yang bersifat teknis kehutanan, namun juga menyangkut persoalan perilaku aktor-aktor serta relasi yang dibangun antar aktor tersebut ketika mereka mulai melakukan berbagai aktifitas kehutanan. Berbagai fenomena di bidang kehutanan jelas menunjukkan bahwa ada keterkaitan erat antara kebijakan pengelolaan dan mekanisme pencapaian kebijakan tersebut dengan situasi dan kondisi sosial ekonomi masyarakat serta politik negara.

Pada era desentralisasi ini, prinsip-prinsip yang tertuang dalam berbagai kebijakan otonomi daerah akan menjadi pegangan dalam melaksanakan pengelolaan sumberdaya alam, termasuk hutan. Pembangunan sektor kehutanan harus menyesuaikan diri dengan dinamika kebijakan tersebut. Pengelolaan hutan di masa mendatang harus dapat mengintegrasikan berbagai kepentingan dan potensi yang ada, baik sumberdaya alam, manusia dan potensi sosial. Dengan pengelolaan yang holistik, akan terjadi interaksi antara lingkungan, sosial budaya dan komunitas kehutanan. Sebagai konsekuensinya adalah bahwa pemerintah harus menyiapkan lembaga dan birokrasi kehutanan di tingkat daerah yang handal agar mampu menjalankan tugas sebagaimana tertuang dalam misi pengelolaan hutan tersebut.

Namun selama ini masalah kelembagaan dan birokrasi di sektor kehutanan jarang diperhatikan dan diungkap ke permukaan. Hal ini

disebabkan oleh adanya pandangan bahwa keberhasilan penyelenggaraan kehutanan sangat tergantung pada penguasaan ilmu dan pengetahuan mengenai hutan, yang nantinya dijabarkan dalam bentuk teknik-teknik pengelolaan hutan (teknosentris). Memang hal tersebut merupakan persoalan dasar yang harus difahami dan dikuasai benar, namun ketika muncul pertanyaan bagaimana agar hutan dapat dikelola secara adil, profesional dan lestari, maka ada faktor-faktor penting yang mempengaruhinya, diantaranya adalah sumberdaya manusia, organisasi dan birokrasi sebagai pelaksana kebijakan pengelolaan.

Permasalahan yang muncul dalam menilai kinerja Dinas Kehutanan Wilayah IV dalam pelaksanaan otonomi daerah di Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan adalah penebangan liar (illegal logging). Kegiatan penebangan liar dan perusakan hutan menimbulkan kerugian finansial lebih dari Rp. 30 triliun per tahun. Di samping itu praktik penebangan liar menimbulkan dampak yang lebih luas, yaitu Kerusakan ekosistem untuk memanfaatkan keragaman produk kehutanan di masa depan, terganggunya kehidupan sosial budaya masyarakat di sekitar hutan, hilangnya sumber pendapatan nasional serta mengancam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Melihat permasalahan tersebut, persoalan bidang kehutanan Indonesia tidak dapat diselesaikan oleh satu pihak atau aktor saja. Pemerintah, swasta dan masyarakat tidak bisa bekerja dan berusaha sendiri-sendiri dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Dalam hal ini, kolaborasi dari semua aktor diharapkan akan menjadi jalan keluar untuk mendapatkan solusi

kebijakan yang terbaik. Perbedaan kepentingan tersebut sangat berpotensi untuk menimbulkan konflik jika tidak dikelola dengan sebuah mekanisme yang dikenal dengan istilah Good Forest Governance (GFG). Dalam GFG, proses membangun kesepahaman dan kepercayaan antar stakeholder menjadi sesuatu yang sangat penting dan fundamental dalam implementasi konsep tersebut.

Menjalankan tugas dan fungsi untuk mencapai kinerja yang baik di perlukan sumberdaya yang berkualitas agar semua tugas-tugas yang akan dikerjakan mendapat hasil yang maksimal dan serta memperoleh kinerja yang baik pula. Hal ini akan berdampak baik terhadap instansi ke depannya. Pelaksanaan tugas para pegawai ditujukan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu memperhatikan bagaimana kinerja dari pegawai tersebut dalam pencapaian tujuan, hal ini merupakan salah satu indikasi dalam mewujudkan efisiensi dan efektifitas kerja di bidang kehutanan dalam pelaksanaan otonomi daerah pada Dinas Kehutanan Kantor Wilayah IV Provinsi Sulawesi Selatan. Tetapi pada kenyataannya kinerja dari para pegawai masih jauh dari yang diharapkan.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sagita (2015), bahwa hasil kerja PNS yang maksimal dalam masyarakat Kabupaten Tana Tidung, sedikitnya didukung dengan SDM yang memadai, jarak tempuh pegawai yang dekat, sampai pada motivasi yang tinggi oleh pimpinan.

Fenomena kinerja pegawai menjadi masalah yang krusial, karena pegawai tidak mampu mewujudkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar penilaian kinerja. Rendahnya kinerja pegawai ini dapat dilihat dari

aspek kuantitas dari program dan kegiatan pemerintah di bidang kehutanan yang dilakukan. Aspek kualitas juga menunjukkan bahwa hasil kerja yang ditunjukkan pegawai kurang bermutu. Aspek waktu banyak yang tidak efisien dalam pemanfaatan dan penggunaannya, banyak laporan pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan aspek biaya juga tidak efektif dalam penggunaan dan pengalokasian, sehingga banyak program atau kegiatan yang tidak tepat sasaran.

Observasi awal penelitian yang dilakukan peneliti terdapat gejala-gejala yang menjadi permasalahan tersendiri diantaranya adalah: 1) terjadi penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti mengevaluasi laporan kegiatan, rehabilitasi dan konservasi hutan dari lapangan yang seharusnya setiap bulan dibuat laporan, pada kenyataannya kegiatan tersebut sering kali tidak terealisasi; 2) kurangnya sumber daya manusia dalam penguasaan teknis bidang kehutanan dan keterbatasan sarana dan prasarana; 3) masih banyak pekerjaan yang terbengkalai atau belum selesai tepat pada waktunya, seperti penumpukan surat-surat laporan kegiatan bidang kehutanan, disebabkan pengetahuan dan tingkat keterampilan pegawai yang belum memadai dalam penguasaan teknologi komputer; dan 4) alokasi anggaran untuk infrastruktur di bidang kehutanan yang belum terealisasi sesuai target yang ditetapkan.

Penilaian kinerja pegawai menjadi penting untuk diaktualisasikan melalui pendekatan persentase realisasi pencapaian kinerja. Landasan teori yang mendukung perlunya penilaian kinerja tersebut mengacu pada teori hasil kerja dari Dessler (2019:41) yang menyatakan bahwa menilai sebuah pekerjaan yang berkinerja dilihat dari pencapaian hasil kerja

secara kuantitas, kualitas, waktu efisien dan biaya efektif. Teori ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil yang aplikasinya merujuk pada standar penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya untuk mewujudkan pengelolaan bidang kehutanan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai sekaligus menganalisis faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran secara sistematis dan cermat dari fakta-fakta yang aktual. Hasil dari penelitian dengan pendekatan deskriptif ini tertulis berisi kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi tentang analisis kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Informan utama dalam penelitian ini sebanyak enam orang. Adapun keenam informan tersebut adalah Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, Staff Bagian Administrasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, Pengawas Kehutanan, Pelaksana Kehutanan, Polisi Kehutanan, dan Penyuluh Kehutanan.

Desain penelitian kualitatif untuk analisis kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan penelitian yang berhubungan dengan hal-hal yang bersifat dinamis yang terjadi di lapangan. Desain penelitian berdasarkan realita/fenomena, keingintahuan dan bersifat informasi/ilmiah.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tergantung pada sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengadakan pengumpulan data dengan menggunakan teknik lapangan (field research), yaitu peneliti terjun langsung pada subjek atau objek penelitian, dimana dengan cara ini diharapkan diperoleh data yang objektif. Sedangkan teknik dan prosedur pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, wawancara, dan telaah dokumen.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengenai analisis kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman (1984), yang terdiri dari tiga komponen analisis, yaitu Kondensasi Data (Data Condensation), Penyajian Data (Data Display), dan Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Kuantitas

Kuantitas penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja yang dicapai dengan sungguh-sungguh dalam menghasilkan jumlah pekerjaan yang banyak di bidang kehutanan. Aspek kuantitas dari penilaian kinerja pegawai dilihat dari capaian program dan kegiatan bidang kehutanan yang telah dijalankan, realisasi dari target capaian program dan kegiatan bidang kehutanan, ketersediaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung

terlaksananya program dan kegiatan bidang kehutanan.

Berikut hasil wawancara dengan para informan untuk mengetahui pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dilihat dari aspek kuantitas. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Kehutanan Bapak Ir. H. A. Parenrengi, MP untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek kuantitas berupa capaian program dan kegiatan bidang kehutanan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya melihat kinerja pegawai berdasarkan capaian program dan kegiatan di bidang kehutanan sudah diaktualisasikan dengan baik. Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah, harus ada kejelasan siapa yang bertanggung jawab terhadap pencapaian kinerja pada setiap tingkatan. Maka dari itu sebagai Kepala Dinas saya juga ikut bertanggungjawab dalam capaian program dan kegiatan ini” (Wawancara tanggal 10 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa capaian program kegiatan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan pada prinsipnya merupakan kegiatan lanjutan dari tahun-tahun sebelumnya dan disempurnakan sesuai dengan kebutuhan guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Staf Bagian Administrasi Dinas Kehutanan Bapak Aditya S Hut untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek kuantitas berupa realisasi dari target capaian program dan kegiatan bidang kehutanan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Realisasi dari target capaian program dan kegiatan di bidang kehutanan, terlihat dari pelaksanaan program dan kegiatan bidang

kehutanan dari total lahan kritis terdapat 427.963 dari target 420.885 ha sampai tahun 2020. Hal ini dipengaruhi dari kondisi cuaca dan sosial budaya masyarakat setempat. Namun pencapaian rehabilitasi hutan dan lahan sampai tahun 2020 merupakan upaya bersama antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, swasta dan organisasi” (Wawancara tanggal 15 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa penilaian kinerja pegawai dari aspek kuantitas telah diaktualisasikan dengan baik oleh setiap pegawai. Artinya kinerja pegawai secara kuantitas sudah baik karena mampu merealisasikan program dan kegiatan melebihi target yang ditetapkan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan pengawas dan pelaksana kehutanan untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek kuantitas berupa ketersediaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Petikan wawancara dengan pengawas kehutanan Bapak M. Yusri, S.Hut., M.Si sebagai berikut:

“Dilihat dari ketersediaan SDM dalam pelaksanaan program dan kegiatan sudah cukup memadai. Per 01 Oktober 2020, jumlah pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan adalah 832 orang PNS dan Tenaga Non PNS sebanyak 366 orang. Sejumlah PNS Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan bekerja pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dan sisanya merupakan pegawai UPT dan Cabang Dinas yang tersebar di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Komposisi pegawai pada bidang-bidang dilingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sudah merata, sedangkan pada UPT dan Cabang Dinas disesuaikan dengan luas wilayah dan kondisi geografis masing-masing daerah” (Wawancara tanggal 16 Februari 2022)

Petikan wawancara dengan pelaksana kehutanan Bapak A. Tonra Solie, S.Hut. M.Si:

“Dilihat dari golongan, PNS dilingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar adalah Golongan II dan III yaitu 86.18%, sedangkan Golongan I dan IV hanya 13.82%. Kondisi ini mengakibatkan adanya pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan oleh Golongan II tetapi dilaksanakan oleh pegawai Golongan III, bahkan tidak menutup kemungkinan dari Golongan IV” (Wawancara tanggal 16 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa ketersediaan sumber daya manusia sudah cukup memadai. Namun dari wawancara informan pelaksana menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya manusia masih perlu penambahan, karena PNS di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan telah didominasi oleh usia di atas 50 tahun yaitu 213 orang. Dari jumlah tersebut, yang akan memasuki masa pensiun hingga tahun 2023 sebanyak 149 orang, sehingga jika tidak ada penambahan atau pengurangan pegawai maka jumlah pegawai pada akhir tahun 2023 sisa 683 orang. Kondisi ini menggambarkan bahwa lambat laun jumlah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan akan terus berkurang sehingga diperlukan rekrutmen pegawai baru baik penerimaan melalui formasi umum maupun mengangkat tenaga non PNS yang ada sebagai upaya regenerasi pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil wawancara dan pemaknaan hasil wawancara berdasarkan item pernyataan mengenai kinerja berdasarkan aspek kuantitas pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Pertanyaan mengenai capaian program dan kegiatan bidang kehutanan yang telah dijalankan selama ini secara etik menunjukkan capaian program dan kegiatan bidang kehutanan sebagai penilaian kinerja telah

diaktualisasikan dengan baik dibawah pertanggungjawaban kepala dinas. Dan secara emik dimaknai bahwa setiap pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara berkelanjutan untuk bisa mencapai kinerja secara kuantitas. Pertanyaan selanjutnya yaitu realisasi dari target capaian program dan kegiatan bidang kehutanan, secara etik realisasi capaian telah melebihi target yang telah ditetapkan. Secara emik dimaknai kinerja pegawai telah teraktualisasi dengan baik secara kuantitas melalui realisasi atas target capaian program dan kegiatan bidang kehutanan.

Selanjutnya mengenai ketersediaan SDM dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan, secara etik ketersediaan SDM pegawai sudah cukup memadai untuk melaksanakan program dan kegiatan bidang kehutanan, dan secara emik dimaknai bahwa keberadaan SDM saat ini secara umum masih perlu ditingkatkan untuk menggantikan pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Sementara pertanyaan mengenai kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung terlaksananya program dan kegiatan bidang kehutanan, secara etik keberadaan fasilitas kerja mendukung pencapaian kinerja pegawai yang terealisasi melebihi target yang telah ditetapkan. Secara emik dimaknai ketersediaan fasilitas kerja pada Dinas Kehutanan sudah memadai dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan.

Berdasarkan uraian tersebut dipahami bahwa kuantitas kerja sebagai aspek penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil kerja yang cukup baik, di mana pegawai telah mengaktualisasikan melalui pelaksanaan program

dan kegiatan bidang kehutanan dengan realisasi yang telah melebihi target yang ditetapkan.

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja individu secara kuantitas, kualitas, yang sesuai waktu dengan menggunakan biaya minimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kinerja selalu menghasilkan kerja yang optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Penilaian kinerja tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat.

Kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa kondisi kehutanan saat ini dan kondisi yang diinginkan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah dilaksanakan yang termaktub dalam Renstra 2018-2023 Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan tersebut secara umum telah dapat mencapai/mendekati target, meskipun masih terdapat beberapa masalah yang dirinci berdasarkan bidang tugas. Beberapa permasalahan tersebut berasal dari hasil analisa berdasarkan permasalahan yang tercermin dari capaian kinerja pada program dan kegiatan pada Dinas Kehutanan yang ditetapkan dalam RPJMD 2018-2023.

Kualitas

Kualitas kinerja dinilai dari kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang bermutu, memiliki dedikasi kerja yang tinggi dan mampu mengembangkan uraian kerja bidang kehutanan. Aspek kualitas dari penilaian kinerja pegawai dilihat dari proses perkembangan aktivitas program dan kegiatan bidang kehutanan dalam tiga tahun terakhir, data pendukung perkembangannya, relaisasi dari target capaian serta keberadaan SDM yang berkualitas melaksanakan program dan kegiatan bidang

kehutanan dilihat dari pendidikan yang dimilikinya.

Berikut hasil wawancara dengan para informan untuk mengetahui pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dilihat dari aspek kualitas. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Kehutanan Bapak Ir. H. A. Parenrengi, MP untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek kualitas berupa proses perkembangan aktivitas program dan kegiatan bidang kehutanan dalam tiga tahun terakhir, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya mengharapkan kinerja pegawai di instansi ini terus mengalami peningkatan. Seperti dari tahun 2020 terlihat data capaian program dan kegiatan bidang kehutanan contohnya program pengelolaan hutan ada sedikit peningkatan di tahun 2021. Tahun 2020 persentase sebesar 55.73 persen, dan di tahun 2021 meningkat menjadi 57.91 persen. Sehingga target kami untuk tahun 2022 ini kinerja pegawai diharapkan bisa melebihi 61.60 persen sampai tahun 2023 menjadi 65.47 persen” (Wawancara tanggal 10 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa proses perkembangan aktivitas program dan kegiatan dalam tiga tahun terakhir terhitung mulai 2020 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan. Ini berarti pegawai terus berupaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan melaksanakan setiap program dan kegiatan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Staf Bagian Administrasi Dinas Kehutanan Bapak Aditya S Hut untuk menanyakan penilaian kinerja pegawai dari aspek kualitas dilihat dari data yang mendukung perkembangan aktivitas program dan kegiatan bidang kehutanan, dengan petikan hasil wawancara sebagai berikut:

“Kinerja pegawai yang dinilai dari aspek kualitas terlihat dari data capaian program dan kegiatan bidang kehutanan. Adapun program yang dimaksud meliputi program pengelolaan hutan, program konservasi SDA dan ekosistemnya, program diklat, penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan, serta program pengelolaan DAS. Dalam tiga tahun mulai dari 2020 sampai awal tahun 2022 ini terus meningkat hingga mencapai 61.60 persen. Dan pimpinan menetapkan target capaian kualitas atas kinerja pegawai untuk tahun 2023 sebesar 65.47 persen” (Wawancara tanggal 15 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa kinerja pegawai Dinas Kehutanan dilihat dari aspek kualitas berdasarkan data yang mendukung perkembangan aktivitas program dan kegiatan dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Artinya kualitas kerja yang diaktualisasikan pegawai terus mengalami peningkatan, namun persentase pencapaian kualitas atas kinerja pegawai masih di bawah 70 persen, sehingga aspek kualitas masih perlu ditingkatkan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai mewakili polisi dan penyuluh kehutanan untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek kualitas berupa kualitas SDM yang melaksanakan program dan kegiatan bidang kehutanan dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Petikan wawancara dengan polisi kehutanan Bapak Arisman sebagai berikut:

“Kinerja pegawai menggambarkan hasil pelaksanaan tugas fungsi yang telah dilaksanakan pada kurun waktu tahunan. Kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan diarahkan pada kelestarian dan pemanfaatan sumberdaya hutan yang diterapkan oleh pegawai. Dilihat dari pendidikan yang dimiliki saat ini rata-rata pegawai sudah berpendidikan S1. Masih ada beberapa pegawai yang berpendidikan SMA, Diploma. Ada juga yang berpendidikan S2. Intinya pencapaian kualitas kerja pegawai ini ditentukan oleh

pendidikan yang dimiliki” (Wawancara tanggal 17 Februari 2022)

Petikan wawancara dengan penyuluh

kehutanan Bapak Bambang Abdullah, S.Hut:

“Kualitas kinerja dilihat dari tingkat pendidikan, umumnya berpendidikan S1 dan SMA. Saya merasa perlu memberikan peluang kepada kami dan pegawai lain untuk melanjutkan pendidikan, atau setidaknya meningkatkan kompetensi yang kami miliki, sehingga kami memiliki dorongan untuk bersemangat menjalankan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan kami. Kami juga terdorong untuk melaksanakan setiap program dan kegiatan di bidang kehutanan sesuai dengan potensi yang dimiliki” (Wawancara tanggal 17 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa kualitas sebagai penilaian kinerja pegawai di lingkup Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan cukup mendukung dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan di bidang kehutanan. Para pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 488 orang dan SMA sebanyak 205 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan tidak mengalami permasalahan di bidang pendidikan formal yang ditamatkan pegawainya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang kehutanan.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Pendidikan	Jumlah Pegawai
S3	1
S2	112
S1	488
Diploma	24
SMA	205
SMP	1
SD	1

Total	832
-------	-----

Sumber: Renstra Dishut Prov. Sul-Sel 2018-2023.

Data di atas menunjukkan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai harus didukung dengan pengalaman pegawai menjalankan tupoksi di lingkup Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya pegawai telah memahami tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan program dan kegiatan di bidang kehutanan. Demikian pula dengan sasaran yang harus dicapai harus dipahami oleh setiap pegawai Dinas Kehutanan.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan, sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan bagian yang integral dalam proses perencanaan strategi organisasi. sehingga harus disusun secara konsisten sesuai dengan hal-hal yang diharapkan menunjang pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun sasaran Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja, perencanaan dan pengelolaan keuangan perangkat daerah, mengoptimalkan pemanfaatan produksi hasil hutan dan tertib peredaran hasil hutan serta penerimaan dana bagi hasil sektor kehutanan dan mengembangkan industri primer hasil hutan kayu berkelanjutan, mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya alam secara berdaya saing tanpa mengabaikan kelestarian, daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, meningkatkan produktifitas dan daya saing produk sektor perekonomian berbasis sumberdaya alam serta memberdayakan masyarakat didalam dan di sekitar hutan, serta melindungi ekosistem hutan

dan menjaga kelestarian sumberdaya hutan serta keanekaragaman hayati.

Hasil wawancara menunjukkan berdasarkan aspek kualitas pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Pertanyaan mengenai proses perkembangan aktivitas program dan kegiatan bidang kehutanan 3 tahun terakhir, secara etik kualitas kinerja pegawai terus mengalami peningkatan dalam tiga tahun dan bisa melebihi target yang telah ditetapkan dan secara emik pegawai terus berupaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan melaksanakan setiap program dan kegiatan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Berikutnya pertanyaan mengenai data perkembangan aktivitas program dan kegiatan bidang kehutanan secara etik menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai meningkat hingga mencapai 61.60 persen. Dan pimpinan menetapkan target capaian kualitas atas kinerja pegawai untuk tahun 2023 sebesar 65.47 persen. Secara emik kualitas kerja yang diaktualisasikan pegawai terus mengalami peningkatan, namun persentase pencapaian kualitas atas kinerja pegawai masih di bawah 70 persen, sehingga aspek kualitas masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya pertanyaan mengenai realisasi dari target capaian perkembangan program dan kegiatan bidang kehutanan, secara etik terlihat bahwa realisasi dari target capaian ini terus meningkat sampai tahun 2022 menjadi 61.60 persen dengan persentase kerusakan yang mengalami penurunan menjadi 16.20 persen dan secara emik, kualitas kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan walaupun dalam tiga tahun terakhir kualitas kinerja pegawai cukup baik karena telah melewati persentase dari tahun awal perencanaan. Sementara pertanyaan mengenai kualitas SDM

yang melaksanakan program dan kegiatan bidang kehutanan dilihat dari pendidikan yang dimiliki, secara etik perlu memberikan peluang kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan sehingga memiliki semangat melaksanakan program dan kegiatan di bidang kehutanan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dan secara emik, kualitas sebagai penilaian kinerja pegawai di lingkup Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan cukup mendukung dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan di bidang kehutanan.

Berdasarkan uraian tersebut dipahami bahwa kualitas kerja sebagai aspek penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan masih perlu ditingkatkan karena dilihat dari persentase capaian dalam tiga tahun masih berada < 70 persen. Upaya peningkatan tersebut dengan memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki di bidang kehutanan bisa dengan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau pelatihan yang relevan dengan tupoksi.

Waktu

Waktu dalam penilaian kinerja dinilai berdasarkan efisiensi kerja pegawai menggunakan waktu kerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan. Aspek waktu dari penilaian kinerja pegawai dilihat dari pencapaian kerja pegawai dalam penyelesaian program dan kegiatan, efisiensi kerja pegawai dalam menjalankan program dan kegiatan bidang kehutanan, dan persentase tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dari target yang telah ditetapkan.

Berikut hasil wawancara dengan para informan untuk mengetahui pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi

Selatan dilihat dari aspek waktu. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Kehutanan Bapak Ir. H. A. Parenrengi, MP untuk menanyakan pencapaian kerja pegawai dalam penyelesaian program dan kegiatan bidang kehutanan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Kinerja para pegawai dari aspek waktu dalam hal ini berdasarkan pada hasil pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah dilaksanakan. Kinerjanya ini diarahkan pada sejauhmana hasil yang dicapai dari pelestarian dan pemanfaatan sumber daya hutan. Diketahui bahwa saat ini pendekatan pembangunan kehutanan diarahkan pada pengelolaan hutan pada tingkat tapak dengan tujuan untuk mewujudkan kelestarian hutan dan kesejahteraan masyarakat melalui efisiensi dan efektifitas pengelolaan hutan, kemantapan dan kepastian kawasan hutan, distribusi manfaat sumber daya hutan bagi para pihak yang berkepentingan dengan sektor kehutanan” (Wawancara tanggal 10 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa

pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan pegawai sudah efisien dalam aktualisasinya. Hal ini ditunjukkan dari kontribusi sektor kehutanan terhadap PDRB Provinsi Sulawesi Selatan mengalami kenaikan sebesar sebesar 18.9 persen dari 257.75 milyar pada tahun 2015 menjadi 306.55 milyar pada tahun 2019.

Peneliti melakukan wawancara dengan Staf Bagian Administrasi Dinas Kehutanan Bapak Aditya S Hut untuk menanyakan hal yang sama yaitu penilaian kinerja dari aspek waktu berdasarkan pencapaian kerja pegawai dalam penyelesaian program dan kegiatan bidang kehutanan, hasil wawancara sebagai berikut:

“Mengenai aspek waktu pencapaian kinerja pegawai menunjukkan pegawai sudah efisien dalam menggunakan waktu kerja melaksanakan program dan kegiatan bidang kehutanan. Dari efisiensi waktu yang

digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tersebut kontribusi sektor kehutanan terhadap PDRB melalui produksi hasil hutan kayu dan hasil hutan bukan kayu. Hasil hutan kayu didominasi dari produksi kayu rakyat, sedangkan hasil hutan bukan kayu berupa rotan, damar, getah pinus. Produksi hasil hutan kayu dan hasil hutan bukan kayu menjadi indikasi kontribusi sektor kehutanan terhadap PDRB. Kontribusi sektor kehutanan terhadap PDRB Provinsi Sulawesi Selatan mengalami kenaikan sebesar sebesar 18,9 % dari 257,75 milyar pada tahun 2015 menjadi 306,55 milyar pada tahun 2019” (Wawancara tanggal 15 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa efisiensi waktu yang diterapkan pegawai dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan menunjukkan pencapaian kinerja pegawai sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari data kontribusi sektor kehutanan terhadap PDRB dan kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan terus dilakukan untuk peningkatan daya dukung daerah aliran sungai.

Petikan wawancara dengan pelaksana kehutanan Bapak A. Tonra Solie, S.Hut. M.Si:

“Penggunaan waktu kerja yang efisien sebagai salah satu penilaian kinerja terwujud dari hasil kontribusi kehutanan terhadap PDRB dalam kurun waktu lima tahun yang meningkat sebesar 18,93 persen. Atau rata-rata kontribusi kehutanan sebesar 276,73 milyar. Kontribusi ini bersumber dari produksi hasil hutan kayu dan hasil hutan bukan kayu. Kontribusi hasil hutan kayu berasal dari kayu rakyat, dan perlu dioptimalkan pemanfaatan lahan-lahan kosong masyarakat untuk pengembangan kayu rakyat. Untuk kedepan perlu didorong pemanfaatan kawasan hutan melalui jasa lingkungan untuk menunjang kontribusi kehutanan terhadap PDRB dan ekonomi masyarakat sekitar hutan” (Wawancara tanggal 16 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa efisiensi kerja pegawai dalam penyelesaian program dan kegiatan bidang kehutanan dilihat

dari minimalisasi yang dihasilkan pegawai dalam mengatasi kerusakan hutan dan minimalisasi terjadinya kebakaran hutan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai mewakili polisi dan penyuluh kehutanan untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek waktu berupa pencapaian tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dari target yang telah ditetapkan. Wawancara dengan polisi kehutanan Bapak Arisman:

“Pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan kami upayakan dilakukan seefisien mungkin dengan mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program terkait melakukan pengawasan rehabilitasi lahan kawasan hutan lindung” (Wawancara tanggal 17 Februari 2022)

Petikan wawancara dengan penyuluh kehutanan Bapak Bambang Abdullah, S.Hut:

“Efisiensi penggunaan waktu kerja kami terapkan untuk menjalankan program dan kegiatan di bidang kehutanan, seperti melakukan penyuluhan tentang pentingnya pelestarian hutan, melakukan koordinasi dengan berbagai pihak guna mengantisipasi terjadinya kebakaran hutan dan lainnya yang terkait dengan bidang kehutanan serta sesuai dengan tupoksi dan sejalan dengan visi dan misi yang diemban” (Wawancara tanggal 17 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan berupaya untuk menggunakan efisiensi waktu kerjanya dalam menjalankan berbagai program dan kegiatan sesuai tupoksi masing-masing pegawai. Dipahami bahwa kondisi kehutanan saat ini dan kondisi yang diinginkan telah dilaksanakan sesuai yang termaktub dalam Renstra 2018-2023 Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan secara umum telah dapat mencapai/mendekati target.

Tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dari target yang telah ditetapkan, secara etik menunjukkan pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan dilakukan dengan mengoordinasikan pengawasan rehabilitasi lahan kawasan hutan lindung. Dan secara emik, menggunakan efisiensi waktu kerjanya dalam menjalankan berbagai program dan kegiatan bidang kehutanan sesuai tupoksi masing-masing pegawai. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan waktu sebagai aspek penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik diaktualisasikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan.

Biaya/Anggaran

Biaya/anggaran dalam penilaian kinerja dinilai berdasarkan efektivitas penggunaan atau pengalokasian anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan. Aspek biaya/anggaran dari penilaian kinerja pegawai dilihat dari target biaya yang dikeluarkan, realisasi biaya yang digunakan, pengalokasian untuk memenuhi pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan serta efektivitas biaya/anggaran untuk bidang kehutanan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Staf Bagian Administrasi Dinas Kehutanan Bapak Aditya S Hut untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek biaya/anggaran berupa realisasi penggunaan anggaran untuk program dan kegiatan bidang kehutanan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Realisasi penggunaan anggaran untuk program dan kegiatan bidang kehutanan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Baik langsung maupun tidak langsung hanya berada < 98 persen realisasi anggaran. Secara umum belanja langsung dalam kurun waktu lima tahun sebesar

83.35 persen atau hanya terealisasi sebesar Rp. 129.816.435.439,50 dari target Rp. 155.748.085.547,78. Sementara secara tidak langsung hanya terealisasi Rp. 325.006.468.126 atau 93.43 persen dari target yang ditetapkan yaitu Rp. 347.851.908.990” (Wawancara tanggal 15 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa Belanja Tidak Langsung sudah cukup optimal dengan predikat “sangat tinggi”, namun demikian perlu dioptimalkan lagi. Sedangkan Belanja Langsung realisasi anggaran pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik dengan predikat “tinggi”, sehingga perlu lebih dioptimalkan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan pengawas dan pelaksana kehutanan untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek biaya/anggaran berupa alokasi anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan. Petikan wawancara dengan pengawas kehutanan Bapak M. Yusri, S.Hut., M.Si sebagai berikut:

“Saya melihat alokasi anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan sudah baik. Secara persentase rata-rata pertumbuhan anggaran dari tahun 2015 sampai tahun 2019 pada belanja tidak langsung sebesar 138.68 persen dan rata-rata pertumbuhan realisasinya sebesar 136 persen, sedangkan untuk belanja langsung rata-rata pertumbuhannya sebesar 15.39 persen dengan rata-rata pertumbuhan realisasi sebesar 13.91 persen” (Wawancara tanggal 16 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa belanja tidak langsung mengalami peningkatan. Hal ini adalah dikarenakan oleh pengalihan pegawai dari Kabupaten/Kota sesuai amanat UU Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pemerintahan Daerah. Terdapat beberapa program rutin dan program teknis yang tidak berlanjut dikarenakan

adanya perubahan Renstra Perangkat Daerah (Renstra Tahun 2013-2018 dan Renstra Tahun 2018-2023). Sementara pada belanja langsung terdapat realisasi belanja langsung yang rendah dari target yang direncanakan. Hal ini karena terdapat beberapa kegiatan yang bersumber dari DAK yang tidak dilaksanakan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai selaku pelaksana kehutanan Bapak A. Tonra Solie, S.Hut. M.Si untuk menanyakan penilaian kinerja dari aspek biaya/anggaran berupa efektivitas anggaran untuk program dan kegiatan bidang kehutanan. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Menurut saya dari aspek biaya ini saya melihat sudah efektif dalam pengalokasiannya pada setiap program dan kegiatan bidang kehutanan. Efektivitas ini nampak dari pengalokasian anggaran yang tepat pada sasaran antara lain untuk meningkatkan produksi hasil hutan kayu dan bukan kayu, untuk menurunkan kerusakan hutan dan meningkatkan pengelolaan DAS serta pelayanan dalam tata kelola bidang kehutanan” (Wawancara tanggal 16 Februari 2022)

Hasil wawancara tersebut dimaknai bahwa efektivitas anggaran Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis. Ini berarti Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Dinas Kehutanan yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja dari aspek biaya/anggaran yang hasilnya memberikan gambaran keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Berdasarkan uraian di atas, berikut ditunjukkan data mengenai biaya/anggaran

sebagia penilaian kinerja pegawai sesuai dengan target dan realisasi serta alokasi dan efektivitas penggunaan anggaran tersebut dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan. Terlihat bahwa kinerja pencapaian target pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Diukur pencapaian kinerja anggaran didasarkan pada alokasi pagu dan realisasi anggaran Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Setiap pelaksanaan program dan kegiatan tentunya tidak akan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan bahkan dengan masalah yang terjadi mengakibatkan aktivitas kerja menjadi terhambat. Begitupun dengan pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutan Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai tidak terlepas dari faktor pendukung dan faktor penghambat di dalam aktualisasinya.

Faktor pendukung dan faktor penghambat akan selalu hadir dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang tengah dikerjakan, karena semua hal yang dikerjakan atau dijalankan tidak ada yang sempurna jika tidak di bumbui dengan sedikit masalah yang muncul terkait dengan faktor-faktor yang membuat suatu pekerjaan tersebut terlihat hidup atau terlihat nyata pada tujuan dan membuat orang yang menerimanya mengerti dan dapat merasakan hasilnya.

Seperti halnya dalam kualitas pelayanan pegawai kehutanan dalam tata kelola hutan di dinas kehutanan yang berlokasi di Kabupaten Enrekang, dimana dalam pelayanan terdapat berbagai faktor-faktor yang akan membuat kinerja

tersebut menjadi baik dengan berbagai kritikan serta saran yang timbul dari berbagai sudut pandangan yang berbeda-beda.

Faktor Pendukung

Pencapaian kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Enrekang memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai baik secara kuantitas, kualitas, penggunaan waktu kerja dan pemanfaatan biaya atau anggaran yang diaktualisasikan dalam program dan kegiatan di bidang kehutanan. Hal ini tidak terlepas dari faktor pendukung yang memberikan kemudahan bagi pegawai untuk melaksanakan tupoksinya. Faktor pendukung tersebut meliputi potensi sumber daya hutan yang besar, retribusi hasil hutan kayu masih cukup tinggi, permintaan pasar yang tinggi atas hasil sumber daya hutan, kewenangan provinsi terhadap rehabilitasi dalam dan luar kawasan hutan, serta inisiatif dan prakarsa NGO dan masyarakat lokal yang ingin bekerjasama untuk mengelola hutan.

Dimana hal tersebut telah mendukung dan memberikan kemudahan kepada pegawai yang bisa bekerjasama dengan masyarakat dalam pelaksanaan program dan kegiatan di bidang kehutanan, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan sikap yang kreatif. Hal tersebut diperjelas hasil wawancara Kepala Dinas Kehutanan Bapak Ir. H. A. Parenrengi, MP, bahwa:

“Berkaitan dengan masalah faktor pendukung pencapaian kinerja pegawai dalam hal ini ditentukan oleh keberadaan potensi sumber daya hutan yang besar, retribusi hasil hutan masih tinggi, permintaan pasar yang tinggi, kewenangan provinsi atas rehabilitasi kawasan hutan, inisiatif dan prakarsa NGO serta masyarakat lokal yang bekerjasama mengelola hutan. Hal ini menjadi peluang

yang dimanfaatkan oleh Dinas Kehutanan yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisiensi dalam penggunaan waktu dan efektivitas dalam pemanfaatan pengalokasian anggaran di bidang kehutanan” (MN, 3 Juni 2019).

Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung yang menentukan pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan berdasarkan penelitian ini meliputi potensi sumber daya hutan, permintaan pasar atas hasil sumber daya hutan, serta inisiatif dan prakarsa NGO dan masyarakat lokal mengelola hutan.

Teori performance appraising dikemukakan Stevant dan Golt (2016) bahwa penilaian kinerja terkait dengan tujuan pelaksanaan dan tujuan strategis perusahaan, karena dimensi apapun yang dinilai harus mampu mendukung proses pencapaian tujuan strategis. Perilaku yang ditunjukkan sumber daya manusia haruslah perilaku yang relevan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Relevansi dengan faktor pendukung yang menentukan kinerja pegawai dalam hal ini kinerja harus mengacu pada tujuan organisasi sehingga penilaian kinerja yang diterapkan harus bertumpu pada realitas kerja sesungguhnya berupa peningkatan potensi sumber daya hutan, inisiatif dan berbagai pihak yang ikut serta dalam mengelola hutan.

Pembahasan tersebut terkait kenyataannya dimana peneliti melihat bahwa aktualisasi pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan bisa terbilang cukup baik serta hal tersebut dapat meningkatkan efektifitas dalam pengelolaan hutan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil sistem pelayanan dan pengelolaan yang diberikan, dimana berdasarkan kenyataannya

bahwa semua kebutuhan masyarakat telah diberikan secara baik, baik itu tentang keluhan-keluhan yang sering terjadi dalam pelayanan kepada para konsumen sehingga kemudian para pegawai bergerak secara langsung dalam memenuhinya, tidak hanya itu berdasarkan hasil dilapangan peneliti melihat bahwa masyarakat sangat percaya dan merasa nyaman pada pelayanan yang diberikan sehingga masyarakat memberikan dukungan penuh pada pelayanan tersebut.

Faktor Penghambat

Pelaksanaan program dan kegiatan tidak hanya memiliki faktor pendukung tetapi juga memiliki faktor penghambat yang dapat menghambat jalannya aktivitas kerja pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Enrekang dimana hal ini tentunya juga memiliki beberapa faktor yang menjadi terkendala. Hal tersebut dilihat dengan hasil wawancara oleh Kepala Dinas Kehutanan Bapak Ir. H. A. Parenrengi, MP, menyatakan bahwa:

“Betul bahwa setiap kegiatan atau pelaksanaan pasti tentunya juga memiliki hal-hal yang dapat menghambat jalannya suatu pelaksanaan terutama dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan dan dimana ada pendukung pasti ada juga penghambatnya. Jika berbicara mengenai penghambatnya, yang menjadi penghambat yaitu sarana prasarana dan kompetensi dari pegawai” (MN, 3 Juni 2019).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam penilaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sarana dan prasarana serta kompetensi pegawai. Dalam hal sarana prasarana, hal tersebut sering terjadi dalam pelaksanaan program dan kegiatan

pengelolaan bidang kehutanan. Peneliti melihat memang sering terjadi, hal itu dikarenakan berbagai keluhan-keluhan dari para pegawai yang meningkat dan berbeda-beda dan untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik pastinya memerlukan hal yang baik pula bahkan lebih dari itu. Meskipun masih ditemukan kekurangan yang ada tetapi pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik, sehingga untuk mewujudkan peningkatan kinerja dari setiap pegawai, maka perlu upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja pegawai di bidang kehutanan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap pegawai di lingkup Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan harus mampu menghadapi tantangan bagi pengembangan pelayanan perangkat daerah dimasa depan. Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi terhadap semua kondisi yang ada, yang berpotensi menjadi tantangan maupun peluang pengembangan pelaksanaan tugas dan fungsi. Tantangan yang dihadapi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan yaitu harus mampu melakukan minimalisasi pencurian dan perdagangan sumber daya hutan (kayu dan non kayu) secara ilegal, mengatasi kebakaran hutan, meredahkan intervensi kepentingan sosial, politik, hukum dan HAM serta isu *climate change* dan *global warming*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi

Selatan ditentukan oleh kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas kerja pegawai telah diaktualisasikan dengan cukup baik, sementara kualitas kerja pegawai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk waktu aspek penilaian kinerja pegawai sudah diterapkan dengan efisien. Demikian pula dengan biaya/anggaran telah dialokasikan sesuai program dan kegiatan bidang kehutanan. Terdapat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai meliputi potensi sumber daya hutan yang besar, retribusi hasil hutan dan permintaan pasar yang masih tinggi, kewenangan provinsi atas rehabilitasi kawasan hutan, inisiatif dan prakarsa NGO serta masyarakat lokal yang bekerjasama mengelola hutan. Sedangkan faktor penghambat kinerja pegawai yaitu ketersediaan sarana prasarana dan kompetensi pegawai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan agar Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan untuk lebih perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kuantitas dan kualitas kerjanya, lebih efisien dalam penggunaan waktu kerja dan efektif dalam pengalokasian biaya/anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan bidang kehutanan. Dalam hal faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai, menjadi perhatian bagi setiap pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan faktor pendukung seperti potensi sumber daya hutan, retribusi hasil hutan, permintaan pasar, menjalankan kewenangan provinsi atas rehabilitasi kawasan hutan, serta menjalin kerjasama yang baik dengan NGO dan

masyarakat lokal dalam mengelola hutan. Sementara faktor penghambat dicarikan solusi dengan melengkapi sarana prasarana yang bisa mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberi peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

REFERENSI

- Dessler, Gary, 2019. *Management of Human Resource*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023.
- Rencana Strategis Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023.
- Sagita, P. Andika, 2015. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pelayanan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Betayau Kabupaten Tana Tidung. *eJurnal ilmu Pemerintahan*. Vol.3 (4). P1681-1695.