

KINERJA PEGAWAI DINAS TATA KOTA DAN PERTAMANAN KOTA GORONTALO DALAM PENATAAN TAMAN KOTA

Tety Thalib

STIA Bina Taruna Gorontalo

tetythalib72@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah membahas mengenai Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo Dalam Penataan Taman Kota. Metode penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penunjukkan bahwa penataan taman kota yang dilaksanakan oleh petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dilihat dari segi kualitas kerja, efektivitas kerja, komitmen kerja dan responsivitas sudah kurang baik karena masih terdapat beberapa kendala seperti masih rendahnya kualitas kerja petugas yang masih terkesan menunda-nunda pekerjaan, fasilitas tampak sudah tidak berfungsi maupun masih kurang dari segi kuantitas sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat, kurang maksimalnya koordinasi antara petugas dengan aparat Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo serta rendahnya responsivitas petugas dalam mengambil inisiatif ketika terjadi masalah dan cenderung menunggu perintah dari pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo untuk dapat memperhatikan empat faktor yakni perlu meningkatkan kualitas kerja, efektivitas kerja, komitmen kerja dan responsivitas agar kinerja petugas dalam penataan taman kota menjadi lebih maksimal dan membuat masyarakat senang bermain-main bersama anak-anak mereka.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Penataan, Taman, Kota

PENDAHULUAN

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan

Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sorotan tajam tentang kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik menjadi wacana

yang aktual dalam studi administrasi publik akhir-akhir ini. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan dan pada sisi lain munculnya konsep privatisasi, swastanisasi, kontak kerja yang pada intinya ingin meminimalkan campur tangan pemerintah yang terlalu besar dalam pelayanan publik.

Kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini yakni masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat yang beranggapan bahwa masih adanya Aparatur Sipil Negara yang cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta kurang produktif dalam melayani masyarakat. Semua ini menunjukkan bahwa kerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik masih memerlukan kajian yang mendalam dan sungguh-sungguh sehingga peran birokrasi sebagai instrumen masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan dapat diwujudkan.

Penilaian kinerja birokrat pemerintah selama ini cenderung didasarkan pada faktor-faktor input seperti jumlah pegawai, anggaran, peraturan perundangan dan termasuk pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan; dan bukan pada faktor-faktor output atau outcomenya, misalnya tingkat efisiensi biaya, kualitas layanan, jangkauan dan manfaat pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik masih terdapat berbagai masalah antara lain perbedaan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*)

dengan praktek sehari-hari (*actual performance*), perbedaan antara tuntutan kebutuhan masyarakat dengan kemampuan pelayanan aparatur pemerintah, perbedaan antara keterbatasan sumber daya anggaran pemerintah dengan kebocoran pada tingkat pelaksanaannya.

Begitu juga dengan pelayanan di Dinas Tata Kota dan Pertamanan yang dilakukan oleh pemerintah Kota Gorontalo. Dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo maka dibentuk Peraturan Kepala Daerah Kota Gorontalo Nomor 14 tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. Adapun fungsi Dinas Tata Kota dan Pertamanan adalah melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah di Bidang Penataan Kota dan Pertamanan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk tertibnya wilayah peruntukkan. Dinas Tata Kota dan Pertamanan menarik dikaji terutama yang berkaitan dengan perumusan kebijakan, implementasi, pengendalian dan evaluasi melibatkan birokrat daerah (lokal). Adapun kinerja di Dinas Tata Kota dan Pertamanan dalam penataan taman kota ini belum menyentuh kebutuhan seluruh masyarakat seperti masih minimnya fasilitas taman kota, fasilitas tempat sampah dan kurangnya fasilitas tempat duduk yang nyaman dan wifi yang tidak aktif.

Kinerja bermasalah tersebut dikarenakan rendahnya efektivitas kerja dalam hal pengelolaan dan pengembangan dibidang penataan kota dan pertamanan di kota Gorontalo. Dalam melaksanakan program penataan taman kota, petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota

Gorontalo cenderung bekerja dengan waktu yang lama dan dalam tempo yang lambat padahal dana yang dikeluarkan untuk melaksanakan program cukup besar.

Kemudian, rendahnya komitmen kerja petugas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam melaksanakan program, petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo masih perlu diberikan pengarahan oleh pimpinan. Dengan kata lain, masih rendahnya komitmen petugas dalam melaksanakan tugas pelayanan publik seperti perbaikan taman kota dan peningkatan fasilitas taman kota. Hal tersebut menyebabkan tidak maksimalnya penataan taman kota dikarenakan kurangnya komitmen kerja yang dilakukan oleh petugas.

Selain itu, permasalahan masih minimnya fasilitas taman kota, fasilitas tempat sampah dan kurangnya fasilitas tempat duduk yang nyaman dan wifi yang tidak aktif terjadi karena kurang responsifnya petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam melihat keadaan.

Selanjutnya, terdapat keluhan dari masyarakat terkait dengan kualitas penataan taman kota yang tidak memuaskan. Seperti kurangnya fasilitas tempat sampah dan kurangnya fasilitas tempat duduk yang nyaman dan wifi yang tidak aktif.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam Penataan Taman Kota?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam penataan taman kota khususnya berkaitan dengan efisiensi organisasi, kerjasama tim, dan komunikasi pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1. secara teoritis dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dalam mewujudkan suatu program tepat sasaran yang mengarah pada pengembangan disiplin ilmu administrasi publik.
2. Bahan kajian lanjutan maupun referensi yang berhubungan dengan kinerja birokrasi pemerintah.

Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan untuk evaluasi kinerja instansi Pemerintah khususnya Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam menyempurnakan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masa datang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan melalui proses aktivitas meliputi *data reduction* (reduksi data), *data display* (display data), dan *conclusion /verification* (kesimpulan/verifikasi).

Fokus Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja pegawai di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam Penataan Taman Kota, dengan fokus penelitian sebagai berikut:

- 1 Kualitas kerja yakni kondisi kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam Penataan Taman Kota guna memenuhi kebutuhan masyarakat.
- 2 Efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan pegawai Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo untuk mencapai tujuan atau sasaran Penataan Taman Kota Gorontalo.
- 3 Komitmen Kerja adalah kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam hal Penataan Taman Kota Gorontalo.
- 4 Responsivitas adalah kemampuan Petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam menjalankan misi dan tujuannya yakni melayani masyarakat dalam bentuk menyediakan fasilitas taman kota terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam Penataan Taman Kota difokuskan pada kualitas kerja, efektivitas kerja, komitmen kerja dan responsivitas. Dilihat dari kualitas kerja, maka kinerja petugas dalam penataan taman kota dikategorikan kurang baik. Masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki yakni kedisiplinan petugas yang masih

terkesan menunda-nunda pekerjaan. Kemudian kualitas layanan kebersihan masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat keluhan warga mengenai kebersihan taman kota. Sementara itu, pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo cukup tanggap dalam meningkatkan kualitas kerja petugas, yaitu dengan melakukan pemantauan setiap hari untuk mengawasi kinerja petugas sehingga ketika terjadi kendala dapat langsung diatasi.

Dari segi efektivitas kerja, kinerja petugas dikategorikan kurang baik. Hal ini didasarkan pada kinerja petugas dalam memberikan fasilitas taman kota tidak maksimal. Beberapa fasilitas tampak sudah tidak berfungsi maupun masih kurang dari segi kuantitas sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat. Kendala efektivitas petugas dalam penataan taman kota adalah kurang maksimalnya koordinasi antara petugas dengan aparat Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. Petugas tidak memiliki wewenang untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Pengambilan keputusan dan kebijakan untuk menangani permasalahan seputar penataan taman kota merupakan tanggung jawab pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Dilihat dari komitmen kerja, kinerja petugas dikategorikan kurang baik. Hal ini didasarkan beberapa alasan yakni petugas untuk belum dapat mengambil inisiatif ketika terjadi masalah dan cenderung menunggu perintah dari pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. Kemudian penataan taman kota serta fasilitasnya dari tahun ke tahun tidak mengalami peningkatan sehingga muncul ketidakpuasan masyarakat. Hal tersebut menandakan

petugas belum memiliki komitmen dalam meningkatkan penataan taman kota. Sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa petugas hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan. Hal itu yang kemudian menjadi penyebab tidak adanya peningkatan kualitas penataan taman kota. Petugas hanya melakukan tugas rutin, tanpa mempertimbangkan peningkatan kualitas penataan taman kota dan kepuasan masyarakat.

Dilihat dari responsivitas, kinerja petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam penataan taman kota kurang baik. Hal tersebut didasari oleh petugas belum tanggap (responsif) dalam menyelesaikan kendala yang terjadi dalam penataan taman kota di Kota Gorontalo. Pemenuhan fasilitas taman kota juga masih mengalami kendala. Terdapat fasilitas yang sudah tidak berfungsi namun tidak kunjung diatasi oleh petugas Taman Kota. Hal tersebut diakibatkan karena kurang maksimalnya komunikasi masyarakat dengan petugas. Masyarakat cenderung tidak langsung menyampaikan keluhan kepada petugas. Sehingga responsivitas petugas terkesan lambat karena ketidaktahuan petugas mengenai keluhan masyarakat tersebut.

Secara keseluruhan, kenyataan yang ditemukan pada penataan taman kota yang dilaksanakan oleh petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dilihat dari segi kualitas kerja, efektivitas kerja, komitmen kerja dan responsivitas sudah kurang baik karena masih terdapat beberapa kendala seperti masih rendahnya kualitas kerja petugas yang masih terkesan menunda-nunda pekerjaan, fasilitas tampak sudah tidak berfungsi maupun masih kurang dari segi

kuantitas sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat, kurang maksimalnya koordinasi antara petugas dengan aparat Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo serta rendahnya responsivitas petugas dalam mengambil inisiatif ketika terjadi masalah dan cenderung menunggu perintah dari pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Bahwa dilihat dari segi kualitas kerja, kinerja petugas dalam penataan taman kota dikategorikan kurang baik. Hal ini didasarkan pada masih terdapat kendala yakni kedisiplinan petugas yang masih terkesan menunda-nunda pekerjaan dan kualitas layanan kebersihan yang kurang maksimal.
2. Bahwa dilihat dari segi efektivitas kerja, kinerja petugas dikategorikan kurang baik. Hal ini didasarkan pada kinerja petugas dalam memberikan fasilitas taman kota tidak maksimal. Beberapa fasilitas tampak sudah tidak berfungsi maupun masih kurang dari segi kuantitas sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat.
3. Bahwa dilihat dari segi komitmen kerja, kinerja petugas dikategorikan kurang baik. Hal ini didasarkan pada belum tampaknya komitmen kerja petugas dalam mengambil inisiatif ketika terjadi masalah, meningkatkan penataan dan fasilitas taman kota, sehingga muncul ketidakpuasan masyarakat. Petugas hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
4. Bahwa dilihat dari segi

responsivitas, kinerja petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dalam penataan taman kota kurang baik. Hal tersebut didasari oleh pemenuhan fasilitas taman kota masih mengalami kendala. Terdapat fasilitas yang sudah tidak berfungsi namun tidak kunjung diatasi oleh petugas Taman Kota.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disaran sebagai berikut:

- 1 Diharapkan kepada seluruh petugas Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo untuk dapat meningkatkan kualitas kerja dalam memberikan pelayanan berupa fasilitas yang memadai bagi masyarakat.
- 2 Diharapkan kepada pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo lebih meningkatkan koordinasi dengan petugas dalam hal penataan taman kota agar efektifitas kerja dinas sebagai pembuat keputusan dan petugas sebagai pekerja lapangan dapat lebih efektif dan efisien.
- 3 Diharapkan kepada petugas untuk tidak memandang rendah pentingnya komitmen kerja dan dapat meningkatkan komitmen kerja agar terpenuhinya kepuasan masyarakat.
- 4 Diharapkan kepada petugas untuk lebih tanggap dalam memperhatikan kebutuhan masyarakat dan meningkatkan komunikasi dengan masyarakat agar mengetahui kebutuhan masyarakat mengenai penataan taman kota.
- 5 Diharapkan kepada pihak Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota

Gorontalo untuk dapat memperhatikan empat faktor yakni kualitas kerja, efektivitas kerja, komitmen kerja dan responsivitas dalam meningkatkan kinerja petugas dalam penataan taman kota agar proses penataan taman kota tersebut lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2010. *Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*. Jakarta: PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, John dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi I. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Mathis, L Robert. & Jackson, H, John. 2006. *Human Resource Management* (Terjemahan) Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sahayu, Wening. 2013. *Menentukan Sumber Data*. Modul : Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Peraturan dan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang
- Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Gorontalo.