

**ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS
PROVINSI KALIMANTAN BARAT DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN
TEORI *RESOURCE ALLOCATION MODELS*/*JOBS CHARACTERISTIC MODELS***

Tugas Ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Manajemen Publik

Dosen Pengampu: Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



Disusun Oleh:

Fatma Arabel Keisya

2316041048

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Kabupaten Sambas

Kabupaten Sambas adalah sebuah wilayah kabupaten di Provinsi Kalimantan Barat, Indonesia. Kabupaten Sambas memiliki luas wilayah 6.395.570 Ha (4,36% dari luas wilayah Provinsi Kalimantan Barat), merupakan wilayah Kabupaten yang terletak pada bagian pantai paling barat paling utara di wilayah Provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Sambas adalah hasil pemekaaan kabupaten pada tahun 2000. Sebelumnya wilayah Kabupaten Sambas sejak tahun 1960 adalah meliputi Kota Singkawang dan Kabupaten Bengkayang sekarang dimana pembentukan Kabupaten Sambas pada tahun 1960 itu adalah berdasarkan bekas wilayah kekuasaan Kesultanan Sambas. Kabupaten Sambas Kini telah memiliki 19 Kecamatan yang terdiri dari 193 desa. Dengan jumlah penduduk pada tahun 2022 berjumlah 640.838 jiwa, dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 328.468 jiwa (51,26%) dan penduduk perempuan berjumlah 312.370 jiwa (48,74%).

Sebagai kabupaten yang memiliki wilayah dengan letak geografis yang berada di pesisir pulau kalimantan tepat nya di Provinsi Kalimantan Barat yaitu terletak di bagian pantai paling barat paling utara di wilayah Provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Sambas adalah kabupaten yang termasuk kedalam golongan daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar) berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penetapan Daerah Tertinggal. Ada beberapa faktor yang menyebabkan Kabupaten Sambas masuk kedalam kategori daerah 3T, antara lain:

1. Akses Infrastruktur yang Terbatas
2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang masih rendah
3. Tingkat Kemiskinan yang tinggi
4. Ketersediaan Layanan Dasar yang Terbatas
5. Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang Masih Memprihatinkan

1.2 Pemerintah Kabupaten Sambas

Berlakunya otonomi daerah setiap daerah memiliki hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri. Inti dari pelaksanaan otonomi daerah menurut Syarif Saleh (2020) Otonomi daerah adalah hak untuk mengatur dan memerintah daerah mereka sendiri dimana hak-hak ini adalah hak yang diperoleh dari pemerintah pusat. Namun, untuk

mencapai otonomi yang sesungguhnya, daerah harus mampu mengelola sumber daya dan keuangannya secara mandiri.

Pemerintah Kabupaten Sambas adalah penyelenggara otonomi daerah di tingkat kabupaten khususnya di kota Sambas. Pemkab Sambas memiliki tugas pokok dan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang secara nyata ada di daerah dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah Sambas. Pemerintah Kabupaten Sambas memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan di tingkat lokal. Peran tersebut diwujudkan melalui berbagai tugas dan fungsi yang diembannya, yang meliputi perencanaan dan pengendalian pembangunan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, penegakan peraturan daerah, penataan ruang, pengelolaan keuangan, penyelenggaraan Pilkada, dan kerjasama antar daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pemkab dibantu oleh berbagai instansi pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Dikarenakan agar pemerintah Kabupaten Sambas dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien terutama dalam mengalokasikan semua sumber daya yang ada.

BAB II

KAJIAN TEORI

Teori Resource Allocation Models / Jobs Characteristic Models adalah dua kerangka kerja yang digunakan untuk memahami dan menganalisis bagaimana pekerjaan dirancang dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk menyelesaikannya. Teori ini juga merupakan dua teori yang saling berkaitan yang menjelaskan bagaimana pekerjaan dan bagaimana sumber daya dialokasikan dalam organisasi.

Teori Resource Allocation Models berfokus pada bagaimana organisasi mengalokasikan sumber daya yang langka seperti modal, tenaga kerja, dan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa organisasi adalah rasional dan akan mengalokasikan sumber daya mereka dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan mereka.

Teori Jobs Characteristic Models berfokus pada bagaimana karakteristik pekerjaan itu sendiri memengaruhi cara pekerjaan itu didesain. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa pekerjaan yang berbeda memiliki karakteristik yang berbeda, dan karakteristik ini akan memengaruhi cara pekerjaan didesain dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk suatu pekerjaan.

1. Variasi Tugas : Variasi tugas mengacu pada **tingkat keragaman dan kompleksitas tugas** yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan.
2. Identitas Tugas : Identitas tugas mengacu pada **tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memiliki makna dan signifikansi bagi pekerja.**
3. Signifikansi Tugas : Signifikansi tugas mengacu pada **tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak nyata dan berkelanjutan pada kehidupan orang lain.**
4. Otonomi : Otonomi mengacu pada **tingkat sejauh mana pekerja memiliki kebebasan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka menyelesaikannya.**
5. Umpan Balik : Umpan balik mengacu pada **informasi yang diberikan kepada pekerja tentang kinerja mereka.**

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Analisis Kinerja Pemerintah Kabupaten Sambas

3.1.1 Variasi Tugas

Pemerintah Kabupaten Sambas adalah instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di kota Sambas. Jika dianalisis, pemerintah Kabupaten Sambas memiliki tingkat variasi tugas yang dikatakan cukup “tinggi”. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya tugas yang perlu dilaksanakan. Namun, pemerintah Kabupaten Sambas tidak berdiri sendiri, melainkan dibantu oleh beberapa badan-badan dan dinas-dinas yang membantu proses penyelenggaraan urusan pemerintahan. Variasi tugas dalam sebuah pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas pekerjanya. Dalam konteks pemerintahan kabupaten, variasi tugas dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja, serta kualitas pelayanan publik.

Dengan adanya tingkat variasi tugas yang tinggi akan memungkinkan pegawai untuk menggunakan lebih banyak keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, memberikan kesempatan belajar dan berkembang, dan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bagi mereka. Selain itu, dengan adanya variasi tugas yang tinggi akan melatih kemampuan pegawai dalam menangani berbagai jenis kasus dan persalahan serta berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai jenis tugas bisa melalui beberapa cara salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan. Di Pemerintah Kabupaten Sambas sendiri para ASN nya mengikuti beberapa diklat diantaranya yaitu, (1) diklat kepemimpinan, (2) diklat fungsional, (3) diklat teknis, dan (4) seminar/workshop/kursus/sejenisnya. Berdasarkan laporan instansi di Kabupaten Sambas, telah ditetapkan target dalam perjanjian kinerja tahun 2022 *score* IPASN sebesar 51 dan terealisasi 49,32 sehingga capaian kinerjanya 96,71% dengan predikat “sangat berhasil”.

3.1.2 Identitas Tugas

Pemerintah Kabupaten Sambas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentunya dijalankan oleh para pegawai nya yaitu ASN yang ditugaskan untuk dapat menjalankan semua tugas-tugas dan fungsi urusan penyelenggaraan pemerintahan. Jika dianalisis berdasarkan laporan

kinerja instansi pemerintah kabupaten Sambas tahun 2022, ASN pemerintah Kabupaten Sambas memiliki Indeks NSPK (norma, standar, prosedur, dan kriteria) dengan *score* nilai indeks 79 dengan “kategori B”. Dari hasil penilaian tersebut dengan nilai 79 maka hasil ini dikatakan sudah melebihi target yang telah ditetapkan sebesar *Score* 66 pada perjanjian kinerja tahun 2022, atau capaian kinerja sebesar 119,70% dengan predikat “sangat berhasil”. Adanya identitas tugas yang jelas dan dibuktikan dengan hasil yang telah di sebutkan, maka adanya penilaian NSPK manajemen ASN di pemerintah Kabupaten Sambas bermanfaat sebagai instrumen atau alat untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki latar dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

3.1.3 Signifikansi Tugas

Tugas memiliki signifikansi penting dalam lingkungan organisasi khususnya di lingkup pemerintah Kabupaten Sambas. Tugas yang jelas dan spesifik memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan efektif dalam melaksanakan tugasnya. Faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi. Bupati Kabupaten Sambas sebagai pemimpin mampu memberikan motivasi dan dorongan penuh bagi pegawainya sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi dan penyampaian informasi yang begitu jelas dan efektif sehingga hal ini dapat menciptakan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat dan pemerintah Kabupaten Sambas pun mampu merespon kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang kemudian hal ini akan memberikan dampak pada peningkatan-peningkatan kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakat. contohnya yaitu peningkatan pertumbuhan ekonomi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, penanggulangan bencana yang baik, dan menurunnya angka kemiskinan sehingga dapat tercipta masyarakat yang sejahtera.

3.1.4 Otonomi

Otonomi mengacu pada tingkat sejauh mana pekerja memiliki kebebasan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka menyelesaikannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan adanya struktur organisasi yang ada di pemerintah Kabupaten Sambas. Struktur Organisasi di Pemerintah Kabupaten Sambas telah tersusun secara teratur dan sistematis, hal ini sangat memudahkan proses koordinasi dan pembagian tugas agar pekerjaan dan proses penyelenggaraan urusan pemerintah khususnya di Kabupaten Sambas dapat terselesaikan dengan

sebaik-baiknya. Selain adanya struktur organisasi yang jelas, hal penting lainnya adalah pembagian tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap bagian mulai dari kepala badan, sekretariat (subbagian umum dan kepegawaian, subbagian keuangan dan aset, kelompok jabatan fungsional), bidang informasi dan fasilitasi profesi ASN, bidang pengembangan SSDM aparatur, bidang pengadaan dan mutasi, bidang kesejahteraan dan disiplin, unit pelaksana teknis badan, dan kelompok jabatan fungsional. Dengan adanya pembagian tugas pokok dan fungsi masing-masing akan memudahkan pendistribusian tugas maupun keputusan-keputusan yang akan diambil kedepannya demi terciptanya visi dan misi pemerintah Kabupaten Sambas.

3.1.5 Umpan Balik

Umpan balik mengacu pada informasi yang diberikan kepada pekerja tentang kinerja mereka. Pemerintah Kabupaten Sambas, selalu memberikan informasi yang jelas ataupun umpan balik kepada para pegawainya salah satunya berupa “laporan kinerja instansi pemerintah” yang dibuat secara berkala sebagai bentuk umpan balik bagi para pegawainya dan sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi dari pemerintah Kabupaten Sambas kepada Masyarakat Luas. Penyusunan laporan kinerja bertujuan untuk mewujudkan akuntabilitas pelaksanaan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian dan memberikan informasi kepada pihak internal maupun eksternal organisasi yang berkepentingan dan berwenang dalam rangka menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah guna mendorong terwujudnya instansi pemerintah yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Selain itu dengan adanya laporan kinerja juga dijadikan sebagai upaya perbaikan berkesianmbungan bagi para pegawai maupun bupati kabupaten Sambas untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan melalui beberapa indikator pengukuran dinyatakan bahwa kinerja yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Sambas sudah cukup baik. Hal ini terbukti melalui beberapa pencapaian-pencapaian seperti indeks NSPK manajemen ASN yang mencapai dengan *score* nilai indeks 79 dengan “kategori B”. dan dari hasil penilaian tersebut dengan nilai 79 maka hasil ini dikatakan sudah melebihi target yang telah ditetapkan sebesar *Score* 66 pada perjanjian kinerja tahun 2022, atau capaian kinerja sebesar 119,70% dengan predikat “sangat berhasil”. Kemudian dibuktikan juga dengan indeks profesionalitas ASN (IPASN) sebesar 51 dan terealisasi 49,32 sehingga capaian kerjanya 96,71% dengan predikat “sangat berhasil”. Kesimpulan dari 2 sasaran strategis dan 2 indikator kinerja utama yang ditetapkan pada perjanjian kinerja tahun 2022 capaian kerjanya rata-rata 108,21% dengan predikat “sangat berhasil”. Pencapaian-pencapaian tersebut menunjukkan adanya pemaksimalan dalam menggunakan sumber daya organisasi yang ada dengan cara yang sangat efektif dan efisien sehingga diharapkan pemerintah Kabupaten Sambas mampu menciptakan kehidupan masyarakat yang sejahtera melalui pelaksanaan pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Serta mampu membawa Kabupaten Sambas keluar dari Kategori daerah 3T. Akan tetapi, dibalik pencapaian itu semua ada beberapa permasalahan-permasalahan utama (*strategic issued*) yang dihadapi oleh pemerintah Kabupaten Sambas antara lain (1) belum optimalnya pengembangan sistem karir, (2) belum optimalnya penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja, dan (3) belum optimalnya pengembangan kapasitas PNS baik kompetensi teknis maupun manajerial.

Akan tetapi hal ini didapat diminalisir dengan melakukan beberapa langkah-langkah untuk peningkatan capaian kinerja indikator dengan cara:

- a. Melakukan evaluasi pencapaian target kinerja pada tingkat program dan kegiatan perangkat daerah
- b. Merasionalisasi target yang telah ditetapkan dengan melihat dokumen perencanaan dan dukungan anggaran terhadap perencanaan strategis perangkat daerah, khususnya dalam rangka mempertajam indikator kinerja yang mendukung tercapainya sasaran / target.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. & Januri. (2024). Efektivitas Alokasi Dana Desa dalam Meningkatkan Pembangunan di Desa Pedada Kabupaten Sambas Kalimantan Barat. *Ekodestinasi*, 2(1), 57–66. <https://doi.org/10.59996/ekodestinasi.v2i1.457>
- Anggraeni, D. G., & Ub, A. R. (2024). *Pembenahan Tata Kelola Desa berdasarkan Wawasan UU No. 6 Tahun 2014 di Indonesia*. 25(3).
- Cholidah, D. N., & Choiriyah, I. U. (2024). Penerapan Sistem Kepegawaian Perangkat Desa Melalui SIPEDE: Studi Desa Terungwetan, Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2).
- Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. 03(01).
- Runda, R., Muthalib, A. A., & Sabilalo, M. A. (2024). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur*. 3(01).
- razak, A., & Yunus, A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. 03(01).
- Sihombing, G. K., & Larasati, A. F. (2020). *Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sambas Periode 2016-2020*. 2.
- “Jumlah dan Proporsi Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kabupaten Sambas Tahun 2022”. Diakses pada 2 Juni 2024 dari <https://katalog.satudata.go.id/dataset/jumlah-dan-proporsi-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-kabupaten-sambas-tahu-2022>.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah Kabupaten Sambas Tahun 2022.
- Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penetapan Daerah Tertinggal.