

KINERJA APARAT TENTARA NASIONAL INDONESIA DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR FASILITAS PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN PANGKALAN UTAMA ANGKATAN LAUT MAKASSAR

Performance Of The Indonesian National Army And Civil Servants at The Office of Maintenance and Repair Facility of First Class Naval Base of Makassar

Gusti¹, Syamsuddin Maldun², Nurkaidah²

¹Pangkalan Utama VI TNI Angkatan Laut Makassar

²Program Studi Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: gusti123@gmail.com

Diterima: 25 Agustus 2022

Dipublikasikan: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar dan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang dilaksanakan pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar. Informan ditentukan secara purposive dengan pertimbangan keterwakilan seluruh informan. Data diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik kualitatif interaktif antara koleksi data, reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar sudah cukup berjalan dengan baik. (2) Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar secara umum sudah sesuai dengan peraturan kinerja di Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar

Kata Kunci: Kinerja, Tentara Nasional Indonesia, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the performance of the Indonesian National Armed Forces and Civil Servants at the office of Maintenance and Repair Facility of first class naval base VI of Makassar. (2) What are the supporting and hindering factors in the performance of the Indonesian National Armed Forces and Civil Servants at the Makassar Maintenance Facility Office. The research method used is descriptive qualitative, carried out at the Office of Maintenance and Repair of first class naval base VI of Makassar Facilities. Informants were determined purposively by considering the representation of all informants. The data were obtained using observation, interview, and document analysis techniques. The data collected were analyzed using qualitative interactive techniques between data collection, data reduction, data presentation, verification and drawing conclusions. The results showed that 1) the performance of the Indonesian National Armed Forces and Civil Servants first class naval base VI of Makassar Facility Maintenance and Repair Office was running well enough. (2) The factors that are supporting and inhibiting the performance of the Indonesian National Armed Forces and Civil Servants first class naval base VI of Makassar Facility Maintenance and Repair Office are generally in accordance with the performance regulations first class naval base VI of Makassar Maintenance and Repair Facility Office.

Keywords: Performance, Indonesian National Armed Forces, Civil Servants



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Pertahanan Negara adalah segala usaha untuk menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan melindungi keselamatan segenap bangsa dari segala gangguan terhadap bangsa dan negara berdasarkan Undang-Undang No. 34/2004 pasal 7 tentang tugas pokok Tentara Nasional Indonesia dan Undang-undang No.3/2002 pasal 7 tentang Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut.

Organisasi militer merupakan suatu bentuk organisasi terikat yang tunduk secara langsung kepada pemerintah atau negara. Pemerintah ini berperan dalam membatasi siasat militer yang sepatutnya dipegang oleh angkatan bersenjata. Pada organisasi kemiliteran dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan seorang prajurit yang profesional. Profesionalisme seorang prajurit haruslah selalu ditingkatkan melalui pendidikan, latihan, serta pembinaan yang terus dilakukan. Ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan tugas dengan baik dari tugas yang telah ditetapkan dari atasan.

Seorang prajurit sebagai unsur aparatur negara khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Karena itu merupakan perwujudan dedikasi, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang harus mampu dibuktikan sebagai martabat dan citra kepegawaian pegawai negeri sipil yang harus dijunjung tinggi sesuai janji pegawai negeri sipil yang tertuang dalam butir ke lima panca prasetya korpri yang berbunyi menegakkan kejujuran, keadilan, dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting bagi seorang prajurit militer, karena semakin baik disiplin seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin Prajurit adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap prajurit yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajiban serta bersikap dan berprilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit TNI. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja akan meningkat.

Seorang prajurit sangat dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin prajurit sangat berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan, semakin baik kinerja prajurit maka semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya keberhasilan tugas TNI, sehingga perlu adanya penegakkan dan peningkatan pembinaan disiplin. Disiplin kerja pada prajurit sangat diutamakan, sehingga setelah menjadi anggota TNI, prajurit diberikan pendidikan serta pelatihan baik fisik maupun mental sehingga terbentuklah seorang prajurit yang memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi, karena disiplin merupakan rohnya bagi prajurit dalam kehidupan TNI hak dan kewajiban antara atasan dan bawahan sangat diatur secara ketat. Seorang bawahan mempunyai kewajiban untuk menghormati atasannya. Pangkat dalam lingkungan TNI sangatlah mencolok untuk menjadi perbedaan, sehingga bawahan harus mampu melakukan apapun perintah dari atasan dalam keadaan apapun, guna untuk menunjukkan rasa tanggungjawab terhadap tugas.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang-Undang No. 43/1999 pasal 1 perubahan dari Undang-Undang No. 8/1974 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Berlakunya Undang-Undang tersebut berarti pula Instansi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar harus mampu meningkatkan kemampuan kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan pegawai negeri sipil yang

berdayaguna dan berhasilguna dengan dukungan pegawai yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir yang dititik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja. Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar perlu mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu kinerja yang dapat melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan Kapal, baik KRI maupun kapal non KRI, sesuai harapan Negara pada umumnya dan Angkatan Laut pada khususnya. Kapal perang dan semua jenis kapal laut militer merupakan salah satu komoditi laut militer yang perlu didayagunakan seoptimal mungkin melalui pembinaan yang terarah, tertib dan berlanjut guna mendukung tingkat operasional yang handal. Salah satu elemen pendukung untuk mendapatkan operasional yang handal adalah keamanan dan keselamatan pengoperasian dari kapal itu sendiri, sehingga keamanan dan keselamatan awak kapal juga dapat dijamin dengan baik Penggunaan dan pengoperasian kapal laut yang tidak aman dapat menimbulkan kerugian terhadap kapal laut itu sendiri, jiwa manusia dan mengganggu lingkungan sekitarnya sehingga dapat menjadi potensi untuk gagalnya sebuah operasi. Fasilitas pemeliharaan dan perbaikan disingkat Fasharkan memiliki tugas pokok menyelenggarakan dukungan pemeliharaan dan perbaikan terhadap kapal TNI AL yang beroperasi dan yang berada di daerahnya atau sekitar Lantamal VI Makassar. Serta pembinaan potensi jasa maritim dengan sarana dan prasarana fasharkan itu sendiri maupun dengan memanfaatkan sarana dan prasarana jasa maritim lainnya yang tersedia (Afandi, 2020).

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok Fasharkan Makassar tentu membutuhkan sumber daya manusia yang handal yaitu memiliki kesanggupan dan kemampuan yang dituangkan dalam perilaku dan sikap yang biasanya disebut kompetensi. Kompetensi merupakan faktor inpersonality yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas seorang pegawai, sebab kompetensi adalah berarti kemampuan (performance) yang mengandung makna keahlian, keterampilan dan kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, pengalaman serta integritas pribadi (sikap kejujuran, moralitas dan disiplin kerja). Seperti halnya sumber daya manusia di Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar, faktor kompetensi merupakan faktor yang esensial dalam menentukan struktur pelaksanaan tugas, seperti untuk kepentingan analisa jabatan, kapasitas pekerjaan dan target produktivitas dalam pencapaian hasil-hasil pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Fasilitas pemeliharaan dan Perbaikan Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar, berdasarkan data dari bagian personel memiliki sumber daya manusia sebanyak 85 orang personel baik militer maupun pegawai negeri sipil yang terdiri dari Perwira 10 orang, Bintara 14 orang, Tamtama 13 orang, Pegawai Negeri Sipil 47 orang dan PHL 13 orang. Dari jumlah personil yang ada, beberapa

pegawai merangkap dua jabatan sekaligus karena jumlah personel yang dibutuhkan sesuai dengan Daftar Susunan Personil (DSP) adalah 313 orang namun hingga tahun 2021 belum bisa terpenuhi. Dengan kurangnya personil juga jabatan rangkap di sebahagian personel inilah secara tidak langsung mempengaruhi kompetensi dari pada sumber daya manusia dan tentunya juga mempengaruhi kinerja sehingga tugas pokok sebagai suatu Fasilitas pemeliharaan dan perbaikan pangkalan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan (Rohimat,2020)

Peningkatan kemampuan pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, sehingga hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu pemimpin TNI Angkatan Laut harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun non formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan dan berupaya untuk memberikan motivasi. Apabila unsur - unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kemampuan pegawai bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan profesional. Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar menyadari sepenuhnya bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup berat dan memiliki tanggungjawab yang berat Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang menuntut kemajuan dan persaingan, Oleh karena itu Kinerja para Pegawai dapat dicapai dan ditingkatkan apabila kesejahteraan pegawai diperhatikan. Kinerja Pegawai dapat meningkat apabila faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja Pegawai tersebut diperhatikan dengan sungguh-sungguh, cermat, konsisten, dan dilakukan dengan cara berkesinambungan.

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar sangat menyadari pentingnya perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, Instansi ini telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pemberian motivasi dan pengembangan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan pegawai di lingkup Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar, maka setiap Pegawai diberikan peluang untuk mengikuti pelatihan ataupun pendidikan baik itu pendidikan penjenjangan maupun pendidikan teknical dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pemberian motivasi terhadap pegawai harus terus dilakukan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan sumber daya manusia. Pemberian motivasi akan mendorong pegawai

untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Rangsangan itu dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan dalam organisasi, teman sejawat, bawahan dan atau masyarakat luas, pada dasarnya sesuai pernyataan maka peneliti melihat gejala pada kantor Fasharkan Makassar adalah kurang maksimalnya kinerja Pegawai disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja baik dari pegawai sendiri maupun lingkungannya, selain itu masih diperlukan pengembangan Pegawai melalui pelatihan yang berkesinambungan. Pemberian motivasi di Fasharkan Makassar telah diperhatikan melalui kebutuhan intrinstik dan kebutuhan ekstrinstik, kebutuhan instrinstik meliputi pengakuan terhadap kesuksesan terhadap pegawai, memberi tanggungjawab kepada pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian pekerjaan yang menyenangkan dan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Kebutuhan ekstrinstik meliputi insentif/gaji yang diterima pegawai hubungan antara pegawai dengan pimpinan secara timbal balik, hubungan antara pegawai, kondisi kerja yang diciptakan oleh pimpinan fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai dan keselamatan kerja pegawai, namun demikian motivasi yang diberikan selama ini belum mampu meningkatkan prestasi atau kinerja yang optimal bagi para pegawai.

Kepala Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah mendorong para pegawai meningkatkan pendidikan yang masih rendah, memberikan tambahan keterampilan bagi pegawai yang tingkat keterampilannya masih terbatas, mengikutkan pegawai mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan penguasaan bidang kerja yang selama ini masih dianggap rendah, serta mengupayakan peningkatan motivasi kerja kepada setiap pegawai (Agustino, 2014).

Disadari bahwa kondisi dinamika kerja yang di hadapi oleh Pegawai di lingkup Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Makassar yang dalam kondisi saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, serta pengaruh dari lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar dan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan Makassar.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif yang berfokus kepada kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar.

Metode Penelitian

Prosedur pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, tes tulis (Library Exploration), dan pencarian informasi online. Prosedur pemeriksaan informasi dalam penelitian ini dilakukan secara hati-hati dimana informasi tersebut dipilih dengan menggunakan metode penyelidikan informasi ilustratif, khususnya informasi yang telah dikumpulkan banyak baik yang esensial maupun opsional, kemudian pada akhirnya ditarik sebagai jawaban atas permasalahan yang dibahas (Sugiyono, 2012). Penyusunan informasi dilakukan melalui pengurangan informasi, penyajian informasi dan penarikan akhir serta pengecekan informasi. Sementara itu, keabsahan informasi dalam pemeriksaan ini dilakukan dengan memperluas persepsi, memperluas ketekunan, mencari informasi, membedah kasus negatif, memanfaatkan bahan referensi, dan pemeriksaan bagian terdepan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja aparat tentara nasional Indonesia dan pegawai negeri sipil pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar.

Kualitas penyelenggaraan Ranperda pada kantor DPRD Kabupaten Pangkep ditinjau dalam 8 indikator yaitu (1) Kejelasan tujuan, (2) Kejelasan strategi, (3) Penyusunan program, (4) Tersedianya sarana dan prasarana.

a. Kuantitas Kinerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar (Edison, 2016).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan Lantamal VI Makassar masih terdapat kekurangan anggota dalam kinerja, tetapi kinerja yang diberikan selama ini dapat diselesaikan tepat pada waktu yang ditentukan, kerana semua anggota sudah berpengalaman dan menguasai pekerjaan masing-masing dan sarana dan prasarana dalam kinerja sudah lengkap.

b. Kualitas Kinerja

Menurut Hao (2013:3) kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber

daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar memiliki kinerja yang berkualitas, karena kinerja selama ini efektifitas dan efisiensi yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar telah memenuhi ketepatan waktu kerja, dan keterlambatan waktu karena faktor cuaca, seperti mau penggalangan atau waktunya pengecatan tiba-tiba hujan tentu pekerjaan tertunda tetapi semua bisa teratasi.

d. Kehadiran

Untuk melihat tingkat kehadiran pegawai pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar, maka di terapkan sistem absensi. Pada umumnya untuk melihat semangat kerja pegawai juga dapat dilihat dengan tingkat kehadiran pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dikemukakan, bahwa tingkat kehadiran anggota sangat penting bagi perusahaan, tingkat kehadiran anggota sangat mempengaruhi keefektifan anggota dalam melakukan pekerjaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif serta didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil. Oleh karena itu maka selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar para anggota memiliki semangat kerja yang tinggi, sebab dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan meningkat pekerjaan, karena itulah

semangat kerja sangat mempengaruhi jalannya suatu pekerjaan, apabila setiap anggota mempunyai semangat kerja yang tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka setiap anggota akan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak ada lagi anggota yang malas-malasan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka setiap anggota diharapkan mempunyai semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

e. Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan. Menurut Gondokusumo (2015) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dikemukakan, bahwa anggota pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar semuanya bekerjasama walaupun tempat kerja berbeda, tetapi ketika ada pekerjaan di bengkok semua bekerja sesuai bagiannya masing-masing. Kemampuan kerjasama terjadi maka kemampuan teknis (Technical Skill) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training. Kemampuan hubungan antar manusia (Social Skill) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Kemampuan Konseptual (Conceptual Skill) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Kinerja Aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar.

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Kinerja Aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar peneliti mengacu pada model implementasi berperspektif to down yang dikembangkan oleh George C. Edward III dengan variabel yaitu sebagai berikut: 1) Komunikasi (communication), 2) Sumber Daya (Resources), 3) Disposisi dan 4) Struktur Birokrasi (Bureaucratic structure). Adapun data-data yang di peroleh dilapangan sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana untuk menjadikan pelaksana kebijakan memahami apa yang seharusnya mereka lakukan. Setiap kebijakan yang akan di

implementasikan dapat disalurkan kepada orang-orang yang tepat melalui komunikasi yang harus dinyatakan dengan jelas, tepat, dan konsisten. Komunikasi yang jelas, tepat dan konsisten diharapkan dapat efektif dalam menyampaikan informasi yang dapat diterima dengan jelas pula oleh implementor, target group, dan pihak lain yang berkepentingan, terutama berkaitan dengan maksud, tujuan dan sasaran pelayanan publik yang akan diimplementasikan (Simamora, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa terdapat komunikasi yang baik di Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar.

b. Sumber Daya

Sumberdaya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap terlaksanakannya keberhasilan terhadap suatu implementasi, walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan kebijakan maka tidak akan berjalan dengan efektif. Sumberdaya yang dapat mendukung pelaksanaan kebijakan dapat berwujud, seperti sumberdaya manusia, dan sumberdaya anggaran, sumberdaya peralatan, sumberdaya informasi dan kewenangan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan implementasi. Implementasi sangat tergantung kepada sumberdaya manusia (aparatur), dengan demikian sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan di samping harus cukup juga harus memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan tugas, anjuran, perintah dari atasan (pimpinan). Oleh karena itu, sumberdaya manusia harus ada ketepatan dan kelayakan antara jumlah staf yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan tugas pekerjaan yang ditanganinya. (Rozarie, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar masih terdapat kekurangan anggota, tetapi anggota yang bekerja selama ini efektif dan efisien karena sarana dan prasarana dalam pekerjaan memadai.

c. Disposisi

Salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan adalah sikap implementor atau aparatur. Jika aparatur setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan yang dijalankan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka kinerja akan mengalami banyak masalah dan tidak tercapai (Fauzi, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa disposisi atau sikap pelaksana dalam melaksanakan kinerja aparat tentara nasional Indonesia dan pegawai negeri sipil pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar sudah baik, karena sudah banyak yang dapat dikatakan menunjang seperti adanya kesadaran pelaksana untuk melaksanakan kebijakan dengan baik seperti disiplin kerja pegawai meningkat serta secara menyeluruh sikap pelaksana mengarah kearah penerimaan atau mendukung kebijakan yang diimplementasikan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji suatu implementasi kebijakan publik. Struktur birokrasi sebagai pelaksana kebijakan memiliki peranan penting dalam kinerja aparat tentara nasional Indonesia dan pegawai negeri sipil, salah satu aspek yang terpenting dalam organisasi adalah adanya Standard Operating Procedures (SOP). SOP adalah suatu standar atau pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. SOP merupakan tatacara atau tahapan yang dilakukan dan harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu (Brotoharsojo, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dikemukakan bahwa kinerja aparat tentara nasional Indonesia dan pegawai negeri sipil pada Kantor fasilitas pemeliharaan dan perbaikan lantamal VI Makassar terkait dengan Setandar Operasional Prosedur (SOP) Nomor B/SOP AP- 01/X/2021 tentang Pemeliharaan dan perbaikan KRI dan non KRI di Fasaharkan Lantamal VI Makassar dan apakah terstruktur sudah menunjukkan sesuai prosedur/SOP ataupun panduan yang berlaku sehingga pelaksanaannya terstruktur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar sudah cukup berjalan dengan baik akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan di tata lebih baik lagi seperti masih kurang tenaga kerja atau anggota kerja sehingga pekerjaan dilanjutkan diluar jam kantor (lembur), tetapi selama ini pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu walaupun anggota atau personil masih kurang. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam kinerja aparat Tentara Nasional Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Lantamal VI Makassar secara umum sudah sesuai dengan Setandar Operasional Prosedur (SOP) Nomor B/SOP AP-01/X/2021 tentang Pemeliharaan dan perbaikan KRI dan non KRI di Fasaharkan Lantamal VI Makassar akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan di tata lebih baik lagi seperti pada faktor penghambat yaitu kurangnya tenaga kerja sehingga masih bekerja diluar jam kantor (lembur) dan pendidikan anggota rata-rata lulusan SMA. Sedangkan faktor pendukung yaitu sarana prasarana sudah lengkap.

Menambah tenaga kerja atau anggota kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu dan anggota atau personil tidak bekerja diluar jam kantor (lembur). Meningkatkan kualitas anggota melalui melanjutkan pendidikan dan mengikuti kursus supaya memiliki kemampuan sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustino, L. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (The Basics of Public Policy)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Arfan, A. T. (2021). *Pengaruh Penghargaan, Kemampuan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Fasharkan Lantamal Vi Makassar (Doctoral Dissertation)*.
- Brotoharsojo, H., & Wungu, J. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Edison, A. A. (2016). *Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada PT. Andromeda Galacticorp Surabaya)*. Universitas Airlangga.
- Edward III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Gondokusumo, S. & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK*, 17(2), 186- 196
- Hao, Laoshi, 2013, Skripsi, Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai DiKantor Pertanahan Kota Banjar, Hal.3
- Rohimat, U., Mulyadi, R. A., & Ansori, A. (2020). Optimalisasi pembinaan mental fungsi komando dalam mendukung pencegahan paham radikalimse di komando lintas laut militer jakarta. *Strategi Pertahanan Laut*, 6(2).
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, D., & Mardjono, B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Marketing Operation Region VI Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 1(2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.