

Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah VI Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat

Rani Nuraeni¹, Ishak Kusnandar², Dian Herlina³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Publik STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
e-mail: raniinurainii00@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Cabang Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Wilayah VI Tasikmalaya dalam pengelolaan air tanah, yang ditunjukkan oleh pencapaian target yang belum sepenuhnya optimal serta masih ditemukannya ketidakpatuhan sebagian pemanfaat air tanah terhadap ketentuan perizinan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kinerja pegawai serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan yang ditentukan secara purposif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum telah dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa hambatan, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, luasnya wilayah pengawasan, kompleksitas pekerjaan teknis, kendala jaringan internet, serta rendahnya kepatuhan sebagian masyarakat dalam memenuhi ketentuan perizinan pemanfaatan air tanah. Upaya peningkatan kinerja dilakukan melalui penguatan koordinasi, peningkatan pengawasan lapangan, pembinaan kepada masyarakat, serta pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung melalui pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, penguatan sarana dan prasarana serta teknologi informasi, peningkatan monitoring dan evaluasi, dan penguatan koordinasi antarinstansi guna meningkatkan efektivitas pengelolaan air tanah dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pengelolaan Air Tanah, Pelayanan Publik.

Abstract

This study was motivated by the less-than-optimal performance of employees at the Regional Office of the Energy and Mineral Resources Agency Region VI Tasikmalaya in groundwater management, as indicated by target achievement that has not been fully optimal and the continued non-compliance of some groundwater users with licensing requirements. This study aimed to describe the implementation of employee performance and identify the factors

influencing it. The study employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, in-depth interviews with purposively selected informants, and documentation. Data analysis involved data reduction, data presentation, conclusion drawing, and verification. The results showed that employee performance was generally carried out fairly well in accordance with their assigned duties and responsibilities. However, its implementation still faced several obstacles, including limited human resources, the extensive area requiring supervision, the complexity of technical tasks, internet network constraints, and low compliance among some members of the community with groundwater utilization licensing requirements. Efforts to improve performance were carried out through strengthening coordination, increasing field supervision, providing guidance to the community, and developing employee competencies through education and training. Therefore, performance improvement needs to be supported by fulfilling human resource requirements, strengthening facilities, infrastructure, and information technology, improving monitoring and evaluation, and strengthening inter-agency coordination to enhance the effectiveness of groundwater management and the quality of public services.

Keywords: Employee Performance, Groundwater Management, Public Services

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan penyediaan pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, pencapaian sasaran organisasi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks pemerintahan daerah, kualitas kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas administratif, tetapi juga dengan kemampuan organisasi dalam melaksanakan program, melakukan pengawasan, serta memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Cabang Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Wilayah VI Tasikmalaya merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengawasan sektor energi dan sumber daya mineral, meliputi sektor pertambangan, air tanah, energi, dan ketenagalistrikan di wilayah kerjanya. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, koordinasi, dan komunikasi yang memadai. Kinerja pegawai pada instansi tersebut secara langsung berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan program pemerintah daerah sekaligus upaya menjaga dan mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan.

Pengelolaan air tanah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Sumber Daya Air. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa pemanfaatan sumber daya air, termasuk air tanah, harus dilakukan secara berkelanjutan dan berdasarkan izin dari pemerintah. Selain itu, kewenangan pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral di daerah mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, termasuk dalam bidang energi

dan sumber daya mineral. Dengan demikian, pelaksanaan tugas pegawai dalam pengelolaan dan pengawasan sektor tersebut memiliki peran penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi serta terlaksananya pelayanan publik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Data capaian kinerja organisasi tahun 2025 menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa indikator menunjukkan realisasi yang telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan, namun masih terdapat berbagai permasalahan operasional, khususnya dalam pengelolaan dan pengawasan pemanfaatan air tanah. Salah satu permasalahan yang masih ditemukan adalah ketidakpatuhan sebagian pengguna air tanah terhadap ketentuan perizinan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa capaian indikator organisasi yang baik belum sepenuhnya menggambarkan optimalnya pelaksanaan kinerja pegawai dalam seluruh aspek tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan rekapitulasi capaian kinerja Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya tahun 2025, pada sektor pertambangan dan air tanah, persentase sarana konservasi air tanah yang berfungsi memiliki target sebesar 0,5866 dengan realisasi sebesar 0,8004. Selanjutnya, persentase usaha pertambangan yang menerapkan aspek pengusahaan memiliki target sebesar 0,7243 dan terealisasi sebesar 0,7333. Sementara itu, persentase pengguna air tanah yang mematuhi ketentuan penggunaan air tanah memiliki target sebesar 0,9222 dengan realisasi sebesar 0,9237.

Pada sektor energi dan ketenagalistrikan, persentase pemenuhan keselamatan ketenagalistrikan pada instalasi tenaga listrik kewenangan gubernur memiliki target sebesar 0,7000 dan realisasi sebesar 0,9061. Selain itu, pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik di daerah belum berkembang dan terpencil mencapai realisasi sebesar 1,0000 dari target sebesar 0,2500. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja telah menunjukkan capaian yang baik. Namun demikian, capaian tersebut belum sepenuhnya dapat dijadikan gambaran bahwa pelaksanaan kinerja pegawai telah berjalan secara optimal secara menyeluruh.

Dalam pelaksanaan tugas di lapangan, pegawai masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain luasnya wilayah pengawasan, kompleksitas pekerjaan teknis, keterbatasan jumlah sumber daya manusia, serta tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas apabila tidak didukung oleh kemampuan kerja, koordinasi, komunikasi, dan tanggung jawab pegawai yang memadai. Selain itu, masih terdapat beberapa pelaksanaan program dan pelayanan yang memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek ketepatan waktu, efektivitas pengawasan, dan optimalisasi pelaksanaan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Permasalahan tersebut menjadi penting untuk dikaji karena kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat berdasarkan pencapaian target organisasi, tetapi juga dari bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menghadapi kondisi nyata di lapangan. Keterbatasan sumber daya manusia, luasnya wilayah kerja, kompleksitas pekerjaan teknis, serta tuntutan pelayanan kepada masyarakat dapat menjadi faktor yang memengaruhi pelaksanaan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara lebih mendalam, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan pelaksanaan kinerja pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya, khususnya dalam pengelolaan dan pengawasan sektor air tanah, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini juga mengkaji upaya yang telah dilakukan maupun yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, kepatuhan masyarakat terhadap ketentuan pemanfaatan air tanah, dan kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan koordinasi, peningkatan sarana dan prasarana, serta perbaikan pelaksanaan pengawasan, sehingga pencapaian target organisasi dapat lebih optimal dan kualitas pelayanan publik pada sektor energi dan sumber daya mineral dapat ditingkatkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam organisasi. SDM merupakan individu yang berada dalam suatu lingkungan organisasi dan menjalankan berbagai pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya, SDM dapat disebut sebagai tenaga kerja, personel, pegawai, anggota, atau karyawan. Manusia dipandang sebagai aset organisasi yang perlu dikelola secara optimal melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien Sisca (2020).

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan penerapan MSDM untuk mengatur dan menyesuaikan kemampuan serta kebutuhan organisasi. MSDM berperan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Menurut Sinambela, (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan manusia sebagai salah satu sumber daya utama organisasi dengan menerapkan fungsi manajemen dan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

Sejalan dengan pendapat tersebut Zainal, (2015) menjelaskan bahwa MSDM merupakan salah satu bidang dalam manajemen umum yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Fungsi tersebut diterapkan dalam berbagai bidang organisasi, seperti pemasaran, keuangan, produksi, maupun kepegawaian. Dengan demikian, MSDM memiliki peranan penting dalam mengelola pegawai agar kemampuan dan kontribusinya dapat diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja bukan merupakan sifat bawaan seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan bentuk nyata dari kemampuan yang diwujudkan melalui pelaksanaan pekerjaan. Kinerja mencerminkan hasil dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya selama periode tertentu. Pelaksanaan pekerjaan juga dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan, sehingga suatu pekerjaan membutuhkan kesediaan serta tingkat kemampuan yang memadai.

Menurut Nurrohmat & D Lestari (2021) , kinerja merupakan performance atau unjuk kerja yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, maupun hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan ukuran yang berlaku dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu Sinambela (2018) mendefinisikan kinerja pegawai

sebagai kemampuan pegawai untuk berperan aktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau keahlian tertentu.

Pegawai merupakan individu yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan pekerjaan atau jabatan tertentu dengan memperoleh imbalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga, baik fisik maupun pikiran, kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil dan pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau ukuran yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan sesuai dengan tugas, prosedur, dan tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunegara & Anwar Prabu (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui empat dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Keempat dimensi tersebut digunakan untuk menggambarkan hasil kerja pegawai secara menyeluruh.

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Dimensi ini berkaitan dengan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja tidak hanya dilihat dari selesai atau tidaknya suatu pekerjaan, tetapi juga dari tingkat ketelitian dan minimnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Dimensi ini menunjukkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kuantitas kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kemampuan pegawai dalam memenuhi target kerja secara konsisten.

Pelaksanaan tugas menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan prosedur, instruksi, serta tanggung jawab jabatan. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana pegawai memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan benar. Pelaksanaan tugas yang baik mencerminkan pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi.

Tanggung jawab menunjukkan kesadaran dan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Dimensi ini berkaitan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan, termasuk kesediaan untuk bertanggungjawabkan hasil kerja yang telah dilaksanakan.

Selain menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, Handoko (1998) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat melalui dua konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan berkaitan dengan perbandingan antara keluaran

(output) dan masukan (input). Pegawai yang efisien mampu menghasilkan keluaran yang lebih tinggi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Sementara itu, efektivitas merupakan kemampuan dalam memilih tujuan dan cara yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pegawai yang efektif adalah pegawai yang mampu menentukan pekerjaan yang perlu dilakukan serta menggunakan metode yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil dan pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan organisasi. Kinerja tersebut dianalisis berdasarkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara & Anwar Prabu (2017). Dimensi tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi kinerja pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya, khususnya dalam pelaksanaan tugas pengelolaan dan pengawasan sektor air tanah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan mengungkap fakta, gejala, dan fenomena yang relevan dengan objek penelitian. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan dan memahami kondisi variabel penelitian berdasarkan keadaan yang ditemukan di lapangan tanpa melakukan perbandingan antarvariabel.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah (natural setting), sehingga peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam memahami fenomena yang diteliti. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa objek alamiah merupakan objek yang berlangsung apa adanya dan tidak dimanipulasi oleh peneliti, sehingga kondisi objek relatif tidak mengalami perubahan sejak peneliti memasuki lokasi penelitian, selama berada di lokasi, hingga meninggalkan lokasi penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai kinerja pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya, khususnya dalam pelaksanaan tugas pengelolaan dan pengawasan sektor air tanah.

Teknik Penentuan Informan

Menurut Sugiyono (2017), penelitian kualitatif umumnya menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sumber data berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu, terutama pihak yang dianggap paling memahami informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Sementara itu, *snowball sampling* merupakan teknik penentuan informan yang pada awalnya melibatkan jumlah informan terbatas dan kemudian berkembang berdasarkan kebutuhan informasi selama proses penelitian.

Bungin & Burhan (2015) menekankan pentingnya menentukan informan kunci atau memilih pihak yang memiliki informasi yang kaya dan relevan dengan fokus penelitian. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, karena informan dipilih secara sengaja berdasarkan keterkaitan, pengetahuan, dan pemahaman mereka terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

Dalam penelitian kualitatif tidak dikenal konsep populasi dan sampel sebagaimana penelitian kuantitatif. Sumber data utama berupa informan atau narasumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan penelitian dan dianggap mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. Informasi penelitian dapat berupa pernyataan, tindakan, maupun dokumen yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Informan dalam penelitian ini meliputi Kepala Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya sebagai informan kunci yang memberikan informasi mengenai kebijakan, target, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja pegawai; Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang memberikan informasi mengenai administrasi, kepegawaian, pembagian tugas, disiplin kerja, dan dukungan manajerial; Pejabat Fungsional yang memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas teknis dan profesional sesuai bidang keahlian; Kepala atau perwakilan sektor pertambangan dan air tanah yang memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas teknis, pencapaian target, pengawasan, serta kendala di lapangan; serta staf atau pegawai pelaksana yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional, pelayanan, administrasi, dan tugas teknis di lingkungan Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama di lokasi penelitian melalui wawancara dan observasi terhadap pihak-pihak yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang digunakan untuk melengkapi data primer, berupa dokumen resmi, laporan, buku, hasil penelitian, serta sumber lain yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung objek dan kondisi penelitian untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2017), observasi merupakan proses yang kompleks karena melibatkan kemampuan pengamatan dan ingatan dalam memperoleh data penelitian.

Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan yang telah ditentukan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa wawancara merupakan pertemuan antara dua pihak untuk bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab. Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Informan wawancara meliputi Kepala Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Pejabat Fungsional, Kepala atau perwakilan sektor pertambangan dan air tanah, serta staf atau pegawai pelaksana.

Studi dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara. Dokumentasi dapat berupa tulisan, foto, gambar, arsip, dan dokumen kegiatan yang berkaitan dengan penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hasil wawancara dan observasi akan lebih dapat dipercaya apabila didukung oleh bukti dokumentasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh dan memperkuat informasi mengenai kegiatan, pelaksanaan tugas, serta capaian kinerja di lingkungan Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan bagian penting dalam penelitian kualitatif untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya Moleong (2018) menjelaskan bahwa pemeriksaan keabsahan data merupakan bagian yang melekat dalam penelitian kualitatif. Pengujian keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi dengan memanfaatkan berbagai sumber atau informasi lain sebagai bahan pengecekan dan pembanding terhadap data yang diperoleh.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengecek kembali informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda. Data mengenai kinerja pegawai dibandingkan antara informasi yang diberikan oleh pimpinan, pejabat terkait, dan pegawai pelaksana serta diperkuat dengan hasil observasi dan dokumentasi. Dengan demikian, informasi yang diperoleh tidak hanya bergantung pada satu sumber, tetapi diperiksa melalui berbagai sumber yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada tahapan analisis data kualitatif Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Reduksi data merupakan proses menyeleksi, menyederhanakan, memusatkan perhatian, dan mengorganisasikan data yang relevan dengan fokus penelitian. Pada tahap ini, peneliti merangkum informasi, mengidentifikasi tema dan pola, serta mengelompokkan data berdasarkan aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Data yang tidak relevan dengan fokus penelitian tidak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi. Data disusun dalam bentuk uraian naratif dan dapat dilengkapi dengan tabel atau bentuk penyajian lainnya sesuai kebutuhan penelitian. Penyajian data bertujuan memudahkan peneliti dalam memahami informasi yang telah diperoleh serta melihat hubungan antartemuan. Menurut Miles dan Huberman, bentuk penyajian data yang paling umum dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan tahap akhir dalam analisis data. Kesimpulan awal yang diperoleh selama proses penelitian bersifat sementara dan dapat berubah apabila ditemukan bukti baru yang tidak mendukung. Sebaliknya, apabila kesimpulan tersebut didukung oleh bukti yang konsisten dan telah diverifikasi melalui pengumpulan data, observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka kesimpulan dapat dinyatakan memiliki dasar yang kuat dan dapat dipercaya. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Cabang Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Wilayah VI Tasikmalaya secara umum telah berjalan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, pegawai telah berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab masing-masing. Hal tersebut terlihat dari tetap

terlaksananya program kerja, kegiatan pengawasan, serta pelayanan administrasi meskipun dalam pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Kendala tersebut terutama ditemukan pada sektor air tanah yang menjadi fokus penelitian.

Pembahasan kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada empat dimensi yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Anwar Prabu (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya pada umumnya telah menunjukkan ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya dalam kegiatan administrasi dan penyusunan laporan. Hasil pekerjaan yang dilakukan juga telah mendukung pencapaian target organisasi, sebagaimana terlihat dari beberapa indikator kinerja yang mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

Pada sektor pertambangan dan air tanah, misalnya, persentase sarana konservasi air tanah yang berfungsi memiliki target sebesar 0,5866 dengan realisasi sebesar 0,8004. Persentase usaha pertambangan yang menerapkan aspek pengusahaan memiliki target sebesar 0,7243 dan realisasi sebesar 0,7333. Sementara itu, persentase pengguna air tanah yang mematuhi ketentuan penggunaan air tanah memiliki target sebesar 0,9222 dengan realisasi sebesar 0,9237. Capaian tersebut menunjukkan bahwa secara kuantitatif terdapat hasil kerja yang telah mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Namun demikian, capaian tersebut belum sepenuhnya menunjukkan bahwa kualitas kerja telah optimal pada seluruh aspek pelayanan dan pengawasan. Masih terdapat kendala teknis dan kondisi lapangan yang menyebabkan proses pengawasan serta penertiban pemanfaatan air tanah belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Selain itu, rendahnya kepatuhan sebagian masyarakat terhadap ketentuan perizinan pemanfaatan air tanah turut menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kualitas kerja pegawai dapat dikatakan cukup baik, tetapi masih perlu diperkuat melalui peningkatan kompetensi teknis dan dukungan sarana kerja yang memadai.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep kualitas kerja menurut Mangkunegara & Anwar Prabu (2017), bahwa kualitas kerja berkaitan dengan mutu dan ketepatan hasil pekerjaan pegawai. Dalam konteks penelitian ini, kualitas tidak hanya dilihat dari terselesaikannya pekerjaan administrasi dan laporan, tetapi juga dari kemampuan pegawai melaksanakan pengawasan dan pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode tertentu serta kemampuan memenuhi target pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai telah berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Berbagai kegiatan, seperti pengawasan lapangan, koordinasi, pelayanan administrasi, serta kegiatan teknis lainnya tetap dilaksanakan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan masih dipengaruhi oleh luasnya wilayah kerja dan keterbatasan jumlah sumber daya manusia. Kondisi tersebut

menyebabkan beban pekerjaan pada sebagian pegawai cukup tinggi. Dalam pelaksanaan tugas tertentu, pegawai harus menangani lebih dari satu pekerjaan sehingga penyelesaian tugas tidak selalu dapat dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai telah berjalan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal. Peningkatan kuantitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan dukungan organisasi berupa penambahan personel dan pembagian tugas yang lebih proporsional. Hal ini penting mengingat luasnya wilayah pengawasan dan beragamnya tugas yang harus dilaksanakan oleh Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

Temuan ini memperlihatkan bahwa pencapaian kuantitas kerja perlu dilihat tidak hanya berdasarkan jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga berdasarkan kesesuaian antara beban kerja, jumlah pegawai, dan kondisi wilayah kerja. Dengan sumber daya manusia yang terbatas, pegawai telah berupaya memenuhi tugas yang tersedia, tetapi kondisi tersebut tetap menjadi salah satu faktor yang membatasi optimalisasi kuantitas pekerjaan.

Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai prosedur, instruksi, dan tanggung jawab jabatan. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya pada umumnya telah melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Setiap unit kerja berupaya menjalankan fungsi pengawasan, pembinaan, dan pelayanan secara berkesinambungan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas di sektor air tanah, pegawai memiliki peran dalam melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pemanfaatan air tanah serta memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, pelaksanaan tugas di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain luasnya wilayah pengawasan, jarak antarwilayah yang cukup jauh, keterbatasan akses lapangan, serta keterlambatan informasi dari pihak terkait. Selain itu, kendala jaringan internet juga dapat menghambat proses pekerjaan yang membutuhkan dukungan teknologi informasi.

Hambatan tersebut menyebabkan beberapa kegiatan tidak selalu dapat dilaksanakan dengan cepat dan efektif. Dengan demikian, pelaksanaan tugas pegawai dapat dinilai cukup baik karena telah dilaksanakan berdasarkan tugas dan fungsi yang diberikan, tetapi masih membutuhkan penguatan koordinasi, dukungan teknologi, serta sistem kerja yang lebih efisien. Peningkatan koordinasi antarpegawai dan antarunit diperlukan agar informasi mengenai kondisi lapangan dapat diterima secara lebih cepat sehingga tindak lanjut terhadap permasalahan dapat dilakukan secara tepat.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesadaran dan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya serta kesediaan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Tanggung jawab tersebut terlihat dari kesediaan pegawai untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun menghadapi beban kerja dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi.

Pegawai juga berupaya menjaga keberlangsungan pelayanan serta menindaklanjuti berbagai temuan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya komitmen pegawai dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Namun, pelaksanaan tanggung jawab tersebut belum sepenuhnya didukung oleh kondisi kerja yang ideal. Keterbatasan jumlah pegawai, fasilitas pendukung, dan teknologi menjadi faktor yang dapat memengaruhi kemampuan operasional dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, tanggung jawab pegawai dapat dikategorikan cukup baik, tetapi perlu didukung dengan kondisi organisasi yang mampu menyeimbangkan beban tanggung jawab dengan kapasitas sumber daya yang tersedia.

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja. Dukungan pimpinan, koordinasi antarpegawai, pembinaan yang berkelanjutan, serta peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan menjadi faktor yang mendukung keberlangsungan kinerja pegawai.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan kinerja, yaitu keterbatasan jumlah sumber daya manusia, luasnya cakupan wilayah pengawasan, kompleksitas pekerjaan teknis, keterbatasan jaringan internet, serta masih rendahnya kepatuhan sebagian masyarakat terhadap ketentuan perizinan pemanfaatan air tanah. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak semata-mata berasal dari pegawai, tetapi juga berkaitan dengan kondisi organisasi dan lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai, penguatan koordinasi, pembagian tugas yang lebih proporsional, peningkatan sarana dan prasarana, serta penguatan sistem pengawasan. Pembinaan dan sosialisasi kepada masyarakat juga diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan pemanfaatan air tanah, sehingga pelaksanaan tugas pengawasan dapat berjalan lebih efektif.

Pembahasan Keseluruhan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya berada pada kondisi cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal. Dari empat dimensi kinerja yang digunakan, kualitas kerja dan tanggung jawab menunjukkan pelaksanaan yang relatif baik. Sementara itu, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas masih menghadapi kendala yang berkaitan dengan keterbatasan sumber daya manusia, luasnya wilayah pengawasan, kondisi lapangan, serta dukungan sarana dan teknologi.

Temuan penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pencapaian kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kondisi sumber daya dan lingkungan kerja. Capaian beberapa indikator organisasi yang telah memenuhi bahkan melampaui target menunjukkan adanya upaya dan kontribusi pegawai dalam menjalankan tugas. Namun, masih ditemukannya kendala dalam pengawasan dan pemanfaatan air tanah menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek operasional dan pelayanan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilakukan dengan mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil kerja, tetapi juga perlu disertai dukungan organisasi yang memadai. Penataan pembagian tugas, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi, penguatan koordinasi, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat efektivitas pengawasan dan pelayanan publik, khususnya dalam pengelolaan serta pemanfaatan air tanah di wilayah kerja Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kinerja pegawai pada Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya telah berjalan cukup baik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, sebagaimana tercermin dari capaian beberapa indikator kinerja tahun 2025. Namun, kinerja tersebut belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam pengelolaan dan pengawasan sektor air tanah. Hambatan yang ditemukan meliputi ketidakpatuhan sebagian pengguna terhadap ketentuan perizinan, keterbatasan sumber daya manusia, gangguan jaringan teknologi informasi, dan luasnya wilayah pengawasan. Untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik, Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya perlu melakukan penambahan dan penempatan SDM sesuai kebutuhan wilayah, meningkatkan sarana dan prasarana termasuk jaringan teknologi informasi dan kendaraan operasional lapangan, memperkuat monitoring dan evaluasi serta jadwal pengawasan, meningkatkan kapasitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan teknis, serta memperkuat kerja sama antarinstansi dalam pengawasan dan penegakan ketentuan perizinan. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian administrasi publik melalui analisis kualitatif mengenai kinerja pegawai pada instansi teknis ESDM serta menunjukkan pentingnya sinergi antara kapasitas SDM, dukungan infrastruktur teknologi informasi, dan kepatuhan masyarakat dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, & Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Rajawali Pers.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nurrohmat, An. A., & D Lestari. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–56.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sisca, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode penelitian evaluasi: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. . Rajagrafindo Persada.