JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063- 4857
Vol. 2, No. 1, 2025

KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) TERHADAP CAPAIAN KINERJA DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN HULU SUNGAI UTARA

Rabi'ah[1], Ni Made Musiyani Anjasmari[2], Jumadi[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : rabiahalabio@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah kurangnya kedisiplinan dari para pegawai dimana masih ada yang melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam jam kerja, kurangnya sumber daya manusia di lihat dari tidak sesuainya tingkat pendidikan, serta adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan 11 informan yang dipilih menggunakan teknik Purposive Sampling. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan teknik kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara belum optimal, dilihat dari beberapa aspek: 1) Kualitas kerja, yang meliputi indikator hasil kerja, masih belum memadai karena beberapa pegawai terlambat dalam menyelesaikan tugas. Pada indikator capaian kerja, hasilnya kurang baik karena banyak pegawai yang menjalankan pekerjaan ganda akibat kurangnya sumber daya manusia. 2) Kuantitas kerja, di mana indikator akurasi waktu dapat dikatakan baik karena pegawai bekerja sesuai dengan rencana, namun indikator kecepatan kerja belum memadai karena seringnya pegawai menunda pekerjaan. 3) Tanggung jawab, indikator kesadaran terhadap tugas dapat dianggap baik, namun indikator kewajiban belum terlaksana dengan baik karena sebagian pegawai terlambat datang dan tidak mengikuti apel. 4) Kerjasama, indikator keakuratan tugas dapat dikatakan baik karena pekerjaan dilakukan dengan pengecekan terlebih dahulu, tetapi indikator keahlian belum baik karena banyak pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. 5) Inisiatif, indikator kinerja cukup baik karena pegawai masih melaporkan masalah kepada atasan, namun indikator kreativitas cukup baik karena ide-ide baru masih bergantung pada perintah dari atasan. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara antara lain faktor pendukung, yakni kerjasama antar pegawai di instansi tersebut sudah cukup baik, dan faktor penghambat, yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan jurusan mereka, serta kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi jam kerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara lebih menyesuaikan penempatan pegawai dengan tingkat pendidikan mereka untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan sehingga hasil kerja dapat lebih cepat terselesaikan dan capaian kerja meningkat.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai ASN, Terhadap Capaian Kinerja

ABSTRACT

The background of this research problem is the lack of discipline of employees where there are still violations of discipline, especially in working hours, lack of human resources seen from the inappropriate level of education, and delays in completing work. This research uses a qualitative approach with a descriptive type. Data collection techniques were conducted through interviews, observation, and documentation, with 11 informants selected using purposive sampling techniques. After the data was collected, the analysis was carried out using data condensation, data presentation, and conclusion drawing techniques. The results showed that the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Hulu Sungai Utara Regency Education and Culture Office was not optimal, seen from several aspects: 1) Quality of work, which includes indicators of work results, is still inadequate because some employees are late in completing tasks. In the work achievement indicator, the results are not good because many employees are doing double work due to a lack of human resources. 2) Work quantity, where the time accuracy indicator can be said to be good because employees work according to plan, but the work speed indicator is inadequate because employees often delay work.3) Responsibility, the indicator of awareness of duties can be considered good, but the indicator of

obligation has not been implemented properly because some employees arrive late and do not attend the apple. 4) Cooperation, the task accuracy indicator can be said to be good because the work is done by checking first, but the expertise indicator is not good because many employees are not placed according to their educational background. 5) Initiative, the performance indicator is quite good because employees still report problems to superiors, but the creativity indicator is quite good because new ideas still depend on orders from superiors. Factors affecting employee performance at the Hulu Sungai Utara District Education and Culture Office include supporting factors, namely cooperation between employees in the agency is quite good, and inhibiting factors, which are related to the educational background of employees who are not in accordance with their majors, as well as the lack of employee awareness in complying with working hours. Based on these findings, it is recommended that the Head of the Education and Culture Office of Hulu Sungai Utara District better match the placement of employees with their level of education to improve the quality and efficiency of work so that work can be completed more quickly and work achievements increased.

***Keywords**: Performance, ASN Employees, Against Performance Achievement*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran setiap anggota dalam organisasi, terutama sumber daya manusia, sangat penting. Organisasi diharapkan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Meskipun memiliki fasilitas yang memadai, jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten, kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan lancar. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan tenaga kerja yang dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta memiliki kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi sebuah organisasi yang berperan dalam merencanakan dan menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar pendidikan yang dapat memengaruhi pola pikir mereka dalam lingkungan organisasi. Berbeda dengan uang, mesin, dan material, yang bersifat lebih mudah diatur untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia tidak bisa diperlakukan seperti itu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kompetensi yang dimiliki serta peluang pengembangan karier yang diberikan kepada anggotanya.

Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi lebih pada peran manusia yang menjalankan tugasnya. Kemampuan individu untuk menghasilkan kinerja yang baik sangat berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan, yang merupakan kontribusi dari kinerja pegawai. Kinerja menggambarkan sejauh mana suatu kegiatan dalam organisasi terlaksana dengan baik. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi, dan menjadi faktor penting dalam kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sementara jika kinerja pegawai rendah, kegiatan yang direncanakan tidak dapat berjalan dengan lancar, dan organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja, disebutkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk memastikan objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem prestasi kerja dan karir. Kinerja pemerintahan kini menjadi sorotan masyarakat, mengingat banyaknya kasus terkait rendahnya kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat terus mendesak agar pemerintah dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bersih, serta mengelola tata pemerintahan dengan lebih efisien.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan perlu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, yang didasarkan pada kesadaran untuk menyesuaikan diri dengan aturan tersebut. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai dalam suatu organisasi, karena dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, jika semangat kerja rendah, maka kedisiplinan pun menurun, yang dapat menyebabkan kebiasaan buruk seperti datang terlambat, absen, atau bersikap tidak sopan terhadap rekan kerja. Jika hal ini terjadi, pekerjaan akan terhambat dan kinerja organisasi pun menurun. Dampak lainnya adalah tidak tercapainya visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasi, kualitas dan mutu kinerja yang rendah, serta program kerja yang tidak realistis. Hal ini juga bisa menyebabkan korupsi dan manipulasi waktu, karena pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, yang pada akhirnya menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai sesuai dengan perencanaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara memiliki 37 Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam upaya meningkatkan citra dan kinerja pegawai menuju profesionalisme, dibutuhkan aparatur yang dapat menjalankan tugas dengan efektif, efisien, dan produktif. Tujuan utamanya adalah memiliki sumber daya manusia berkualitas yang juga memiliki daya saing tinggi. Namun, masalah kinerja aparatur belum mendapat perhatian serius dari pimpinan, yang kurang mengawasi disiplin pegawai dan tanggung jawab mereka. Banyak aparatur yang kurang disiplin dan tidak mendapatkan sanksi tegas, serta tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur operasional. Akibatnya, perilaku ini menjadi kebiasaan yang terus berulang. Masalah lain yang menghambat kinerja aparatur adalah faktor-faktor tertentu, seperti perampingan SKPD, mutasi atau perpindahan pegawai, serta masalah internal di kantor. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah presensi kerja, yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara, efektivitas presensi berdampak besar pada produktivitas dan kinerja pegawai. Sistem presensi yang baik tidak hanya mencatat kehadiran, tetapi juga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, meskipun sistem ini sudah diterapkan, sering muncul masalah seperti absensi yang tidak teratur, keterlambatan, dan ketidaksesuaian data presensi yang menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Hasil observasi di dinas ini menunjukkan beberapa masalah, seperti:

1. Kurangnya Kedisipinan dari para pegawai, dimana masih ada yang melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam jam kerja. Hal ini menyebabkan adanya pegawai yang terlambat datang dan pulang sebelum waktunya pada bidang Pembinaan SMP dan GTK.
2. Kurangnya sumber daya manusia, karena dilihat dari tidak sesuainya tingkat Pendidikan pada bidang Pembinaan SMP dan GTK.
3. Adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan seperti dalam pembuatan berkas Mutasi Guru Usul pindah sekolah yang harusnya selesai dalam 1 jam, tetapi tidak terlaksana karena menunda- nunda pekerjaan pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Untuk mengumpulkan data, digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan pendekatan purposive sampling, peneliti memilih 11 informan sebagai sumber data. Teori yang digunakan adalah teori Anwar Prabu Mangkunegara mengenai Kinerja Pegawai (2019: 50), yang mencakup aspek Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan Inisiatif. Proses analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menurut Milles & Hubermen (2014). Untuk menguji kredibilitas penelitian, digunakan teknik seperti Perpanjangan Pengamatan, Peningkatan Ketekunan, Triangulasi, Penggunaan bahan referensi, dan Membercheck, sesuai dengan Sugiono (2019:365).

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Capaian Kinerja di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pelayanan publik, dinas dituntut untuk terus memperbaiki diri, melakukan reformasi, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat. Untuk meningkatkan citra serta kinerja instansi menuju profesionalisme dan mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik, dibutuhkan kesatuan pandangan dan arah di kalangan seluruh jajaran pemerintahan. Hal ini penting agar dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas manajerial maupun operasional di berbagai bidang dan unit organisasi instansi pemerintah secara terintegrasi.

1. Kualitas

Kualitas merujuk pada hasil yang dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi secara optimal. Untuk menilai seberapa besar kontribusi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja individu atau pegawai yang ada di dalamnya.

a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah capaian yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dievaluasi berdasarkan beberapa indikator, seperti: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pencapaian target yang telah ditentukan, tingkat produktivitas, serta kemampuan dalam berkolaborasi dalam tim.

Berdasarkan Hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator hasil kerja belum baik karena jarangnya di adakan pembinaan pegawai Negeri Sipil untuk menjamin objektivitas agar kegiatan yang di rencanakan berjalan dengan baik dan lancar.

b. Capaian kerja

Capaian kerja atau pencapaian kinerja merujuk pada usaha untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Capaian ini sering dijadikan sebagai indikator keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menilai capaian kinerja, diperlukan suatu evaluasi kerja yang dapat dilakukan baik oleh karyawan secara mandiri maupun

oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat di simpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator Capaian kerja belum baik, hal ini di lihat dari pegawai yang doble job dalam bekerja karena SDM yang ada di sana kurang sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi lambat terselesaikan.

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah yang dihasilkan, yang bisa diukur dalam berbagai bentuk seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, atau jumlah aktivitas yang tercapai. Ini juga bisa merujuk pada banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu periode, dengan tujuan agar efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi.

a. Akurasi Waktu

Akurasi waktu merujuk pada ketepatan waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki batas waktu yang menjadi pedoman dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator akurasi waktu yang di gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dikatakan baik karena pegawai bekerja sesuai dengan perencanaan kerja yang telah di buat setiap tahunnya.

b. Kecepatan kerja

Kecepatan kerja merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien tanpa mengurangi kualitas. Dalam konteks profesional, hal ini berarti kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator kecepatan kerja pegawai belum baik karena pegawai memerlukan proses untuk bekerja dalam waktu yang berbeda-beda apalagi bentrok dengan kegiatan lain dan dalam bekerja para pegawai juga sering menunda-nunda pekerjaan yang di berikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merujuk pada kondisi di mana seseorang harus memikul segala hal, termasuk konsekuensi dari tindakannya. Istilah ini juga dapat dipahami sebagai kesadaran terhadap kewajiban untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik.

a. Kesadaran

Kesadaran pegawai dalam pekerjaan merujuk pada tingkat pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki oleh pegawai mengenai peran dan tanggung jawabnya, serta pemahaman terhadap hak dan kewajiban yang harus dijalankan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator kesadaran dikatakan sudah baik, hal ini di lihat dari kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kewajiban

Tanggung jawab adalah tugas yang perlu dijalankan oleh individu atau kelompok

sesuai dengan ketentuan, peraturan, atau norma yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat di simpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator kewajiban belum baik karena di lihat dari sebagian pegawai yang terlambat datang dan tidak mengikuti apel sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda.

4. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada upaya kolektif yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang sama. Kerjasama ini merupakan bentuk interaksi sosial yang melibatkan kesadaran mengenai hak dan kewajiban masing-masing, serta kepentingan yang sejalan.

a. Keakuratan Tugas

Keakuratan tugas adalah standar penilaian kualitas yang berkaitan dengan keabsahan hasil informasi yang disajikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator kerjasama dikatakan baik karena suatu pekerjaan di lakukan pengecekan terlebih dahulu sebelum di kumpulkan kepada atasan serta minimnya kesalahan.

b. Keahlian

Keahlian merujuk pada kemampuan khusus yang dimiliki individu untuk melakukan suatu tugas dengan baik dan optimal. Keahlian ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator keahlian belum baik karena di lihat dari pegawai di tempatkan tidak sesuai dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan yang mereka miliki pada bidangnya masing-masing.

5. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kemampuan untuk bertindak atau melaksanakan sesuatu tanpa perlu menunggu petunjuk dari orang lain. Inisiatif juga bisa diartikan sebagai langkah awal atau prakarsa yang dimulai oleh individu.

a. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan atau pencapaian yang diperoleh oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai indikator Kinerja cukup baik karena inisiatif sendiri dalam menyelesaikan masalah belum sepenuhnya maksimal dan masih melaporkan kepada atasannya.

b. Kreativitas

Merujuk pada hasil yang diperoleh oleh individu, lembaga, atau organisasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajibannya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara mengenai

indikator kreativitas cukup baik karena dalam kreativitas dan membuat ide-ide masih kurang karena kadang menunggu perintah atasan dulu baru di kerjakan sehingga tidak sepenuhnya maksimal.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Hasil Kinerja di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

Untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai faktor pendukung yang berperan dalam peningkatan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara, berikut adalah uraian lebih lanjut:

1). Kerjasama antar pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang sudah terjalin dengan baik

Kerjasama antar pegawai sangat krusial dalam sebuah pekerjaan, karena melalui kerjasama yang baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sesuai dengan target yang telah ditetapkan dari awal tahun hingga akhir tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara dapat di lihat dari kerjasama antar pegawai sudah bagus karena dengan itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan saling membantu agar dapat terlaksana sesuai dengan target yang di tentukan.

b. Faktor Penghambat

Faktor yang menghambat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara antara lain sebagai berikut:

1). Latar Belakang Pendidikan Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara

Pendidikan memiliki peran penting dalam menunjang pekerjaan karena melalui pendidikan seseorang dapat memperoleh berbagai pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang bermanfaat. Hal ini mempermudah dalam menjalankan tugas yang berhubungan dengan penggunaan perangkat komputer atau laptop serta memudahkan dalam memahami pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat di simpulkan bahwa faktor penghambat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara dapat di lihat dari latar belakang pendidikan karena banyaknya pegawai di tempatkan tidak sesuai jurusan sehingga memerlukan bimbingan dulu dari atasan untuk melakukan suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya.

2). Kurangnya kesadaran pegawai untuk datang dan pulang sesuai jam kerja

Beberapa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara tidak mematuhi peraturan mengenai jam kerja, seperti datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan, yang menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja di instansi

tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara adalah kurang bertanggung jawab dalam kehadiran, jam kerja di mulai dari jam 08.00 hingga 16.30, akan tetapi ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan bisa juga mereka melakukan absen saja habis itu keluar lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Capaian Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, dapat disimpulkan bahwa dari sejumlah variabel dan indikator yang ada, kinerja pegawai Cukup baik. Hal ini disebabkan oleh kekurangan sumber daya manusia (SDM) serta ketidaktepatan waktu dalam kedatangan dan kepulangan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berikut adalah rincian temuan tersebut: 1) Kualitas kerja, dengan indikator hasil kerja, menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih terlambat dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan indikator capaian kerja menunjukkan bahwa pegawai bekerja ganda karena kekurangan SDM. 2) Kuantitas kerja, dengan indikator akurasi waktu, dapat dikatakan baik karena pegawai bekerja sesuai dengan perencanaan tahunan. Namun, pada indikator kecepatan kerja, belum memadai karena sering terhambat oleh kegiatan lain dan penundaan tugas. 3) Tanggung jawab, dengan indikator kesadaran, dapat dikatakan baik karena pegawai menunjukkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, pada indikator kewajiban, belum tercapai dengan baik karena beberapa pegawai terlambat datang dan tidak mengikuti apel. 4) Kerjasama, dengan indikator keakuratan tugas, sudah baik karena pegawai memeriksa hasil pekerjaannya sebelum diserahkan ke atasan. Akan tetapi, pada indikator keahlian, masih kurang baik karena sebagian pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. 5) Inisiatif, dengan indikator kinerja, cukup baik karena pegawai masih melaporkan permasalahan kepada atasan untuk mencari solusi. Sedangkan indikator kreativitas cukup baik meskipun sebagian besar pegawai masih menunggu arahan dari atasan dalam menghasilkan ide-ide. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukungnya adalah adanya kerjasama antar pegawai yang cukup baik, terlihat dari upaya mereka untuk saling membantu agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target. Sementara itu, faktor penghambatnya adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas yang diberikan, serta kurangnya kesadaran pegawai untuk datang dan pulang sesuai dengan jam kerja, yang terlihat dari kebiasaan terlambat datang dan keluar setelah absen.

DAFTAR PUSTAKA

Affrian, R. (2023) *Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.

Affrian, R. (2024) 'Implementasi Kebijakan Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat Di Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Warung Remang-Remang Di Desa Sungai Buluh)', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 520–524.

Affrian, R., Sukrisyanto, A. and Kusbandrijo, B. (2021) 'Evaluation of PT Adaro Indonesia's Corporate Social Responsibility (CSR) Program Policy, South Kalimantan, Indonesia', *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), p. 90.

Ainah, N. *et al.* (2022) 'ANALISIS PENGGUNAAN E-COMMERCE DI BIDANG FASHION TERHADAP LABA USAHA MIKRO DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.', *Journal of Syntax Literate*, 7(9).

Amin, M.R., Munawarah, M. and Mahdalina, M. (2024) 'EEFEKTIVITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) DI KELURAHAN PULAU KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG', *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, 1(2), pp. 183–193.

Anjasmari, N.M.M. (2022) 'KINERJA PELAYANAN PENDIDIKAN BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS PADA SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 1 AMUNTAI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Administraus*, 6(2), pp. 152–159.

Anjasmari, N.M.M. (2023) 'KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD) SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KECAMATAN DAHA SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2163–2171.

Anjasmari, N.M.M. and Bakhtiar, M. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 36 TAHUN 2018 TENTANG LARANGAN PENYELENGGARAAN REKLAME ROKOK DAN PRODUK TEMBAKAU PADA MEDIA LUAR RUANG DAN JALAN PROTOKOL DI KECAMATAN PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2469–2476.

Arlan, A.S. (2022) 'KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN', *Al'iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.

Arlan, A.S. (2024) 'Implementasi Peraturan Bupati Tapin Nomor 22 Tahun 2018 Tentang Kebijakan dan Strategi Daerah dalam Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga Di Kabupaten Tapin: Studi Kasus di Kelurahan Bitahan', *Administraus*, 8(2), pp. 56–68.

Arlan, A.S. (2025) 'Peran Pemerintah Desa Sawang Dalam Penanggulangan Bencana Banjir Di Kecamatan Tapin Selatan Kabupaten Tapin', *Administraus*, 9(1), pp. 85–97.

Arlan, A.S. and Aida, N. (2023) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah', *Administraus*, 7(2), pp. 38–53.

Arpandi, A. (2024) 'EFEKTIVITAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENEGAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 18 TAHUN 2013 TENTANG PASAR DAN PERTOKOAN DI KAWASAN PASAR MODERN ADARO KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2594–2601.

Arpandi, A. and Aminah, S. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Sampah Pada Tempat Pembuangan Akhir (Tpa) Batu Merah Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 4750–4755.

Budiman, A., Husaini, M. and Norjannah, N. (2024) 'Efektivitas Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Desa Simpang Empat Dan Desa Rukam Hilir)', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), pp. 1230–1236.

Budiman, A. and Souvia, B. (2023) 'IMPLEMENTASI EDUCATION MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM 4.0 PADA MADRASAH ALIYAH ASY SYAFI'IYAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2126–2133.

Emilyana, R. (2025) 'EFEKTIVITAS PROGRAM PENURUNAN STUNTING PADA UPT PUSKESMAS JUAI (STUDI KASUS DESA BUNTU KARAU DAN HUKAI KECAMATAN JUAI KABUPATEN BALANGAN)', *Al Iidara Balad*, 6(2), pp. 396–403.

Fatimah, F. and Saladin, G. (2024) 'Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Subur Agro Makmur', *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN*, 13(2), pp. 116–123.

Halisah, H., Sugianor, S. and Arpandi, A. (2024) 'Efektivitas Program Bangga Kencana Melalui Pencatatan Laporan Aplikasi New Siga Pada Balai Penyuluhan Kb Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), pp. 462–467.

Hasbiyah, S. (2022) 'IMPLEMENTASI PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA: STUDI KASUS DESA RANTAU KARAU HULU', *Administraus*, 6(2), pp. 160–168.

Hasbiyah, S. (2024) 'IMPLEMENTASI SISTEM E-FILLING DALAM PELAYANAN SURAT PEMBERITAHUAN PAJAK TAHUNAN (SPT) PADA KANTOR PELAYANAN PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2585–2593.

Hasbiyah, S. and Fatmawati, A. (2023) 'Pengelolaan Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Non Fisik Di Desa Paliat Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 4918–4922.

Husaini, M. (2022) 'Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Miskin di Desa Kota Raja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), pp. 15827–15834.

Husaini, M., Raudah, S. and Amaliya, M. (2023) 'IMPLEMENTASI PRORGAM PERLUASAN JANGKAUAN UMKM DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2134–2139.

Hutabarat, Z.S. *et al.* (2023) 'Teaching practice program in college of education–creativity, emotional intelligence and locus of control', *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(1), pp. 244–257.

Jumaidi, J. (2025) 'PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI PUSKESMAS RAWAT INAP KECAMATAN HARUYAN KABUPATEN HULUS SUNGAI TENGAH', *Al Iidara Balad*, 6(2), pp. 361–369.

Junaidi, J. (2025) 'INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN DI UPT PUSKESMAS AMPAH KOTA KABUPATEN BARITO TIMUR', *Al Iidara Balad*, 6(2), pp. 370–377.

Mardiah, M., Munawarah, M. and Setiawan, I. (2024) 'Efektivitas Program Posyandu Balita Dalam Meningkatkan Kesehatan Ibu dan Anak di Desa Baruh Jaya Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(2), pp. 343–350.

Munawarah, M. (2022) 'PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 28–33.

Mutmainah, F., Husaini, M. and Sugiannor, S. (2024) 'Efektivitas Program Percepatan Penurunan Stunting Di Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan (Studi Kasus Desa Batu Merah dan Desa Lajar)', *Jurnal pelayanan publik*, 1(1), pp. 11–19.

Oktavianty, P.A. *et al.* (2023) 'Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program

Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI "GUSI")', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.

Orbawati, O. (2025) 'KUALITAS PELAYANAN PERPANJANGAN SURAT TANDA NOMOR KENDARAAN (STNK) PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Iidara Balad*, 6(2), pp. 386–395.

Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.

Raudah, S. and Radawiyah, R. (2023) 'Pengaruh Pengelolaan Arsip Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Balangan', *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 12(1), pp. 64–72.

Saputra, T. *et al.* (2023) 'Bibliometric Studies and Public Administration Research Potential on Stunting Problems', *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), pp. 197–211.

Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.

Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.

Setiawan, I., Sukristyanto, A. and Ibnu Rochim, A. (2021) 'The Implementation of Law Number 16 of 2019 a Case Study of Early Marriage Prevention in Hulu Sungai Utara Regency Indonesia', *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), p. 117. Available at: https://doi.org/10.11648/j.jppa.20210503.16.

Sugianor, S. and Husaini, M. (2024) 'PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN BUNGA POSKA DI DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG', *Al Iidara Balad*, 6(1), pp. 189–193.

Sugianor, S. and Mawarti, M. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2018 TENTANG KETERTIBAN UMUM DAN KETENTRAMAN MASYARAKAT DALAM PENERTIBAN WARUNG REMANG-REMANG DI DESA TAPUS DALAM KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(4), pp. 1883–1890.

Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.