JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 0000 - 0000
Vol. 1, No. 1, 2024

KINERJA PEGAWAI BALAI PERMASYARAKATAN KELAS II AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Hanapika Agustina[1], Irza Setiawan[2], Munawarah[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail: hanapika19@gmail.com

ABSTRAK

Balai permasyarakatan adalah lembaga pemasyarakatan yang bertugas untuk menjalankan proses pemasyarakatan terhadap narapidana, termasuk rehabilitasi, pembinaan, dan reintegrasi sosial. Fenomena masalah ini yaitu jam kerja yang berubah menjadi lebih lambat, Kurangnya pengetahuan pegawai dalam menggunakan sarana teknologi informasi dan Jumlah pekerjaan dan tugas yang banyak masih belum seimbang dengan ketersediaan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amutai Kabupaten Hulu Sungai Utara dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amutai Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada beberapa indikator seperti: Tingkat Efesiensi, Efektivitas Pelayanan, Hasil, Lingkungan Birokrasi, Kepuasan Pelayanan, Kemampuan Pegawai, Kepuasan Pelayanan, Pelaksanaan Kegiatan, Administrasi yang Benar, Kebijakan Organisasi, Konsistensi Kerja dan Kehendak Klien. Saran Kepada Kepala Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai agar lebih melihat lagi kondisi pegawai dan pembagian tugas agar lebih merata sesuai dengan tugas dan fungsi atau bidangnya masing-masing

Kata Kunci: Kinerja

ABSTRACT

A correctional center is a correctional institution whose task is to carry out the correctional process for prisoners, including rehabilitation, guidance and social reintegration. The phenomenon of this problem is that working hours have become slower, employees lack knowledge in using information technology facilities and the large number of jobs and tasks are still not balanced with the availability of human resources (HR). This research aims to determine the performance of Class II Amutai Community Center employees, North Hulu Sungai Regency and the factors that influence the performance of Class II Amutai Community Center employees, North Hulu Sungai Regency. The performance of the Class II Amutai Community Center employees in North Hulu Sungai Regency is good. This can be seen in several indicators such as: Efficiency Level, Service Effectiveness, Results, Bureaucratic Environment, Service Satisfaction, Employee Ability, Service Satisfaction, Implementation of Activities, Correct Administration, Organizational Policy, Work Consistency and Client Will. Suggestions to the Head of the Class II Amuntai Correctional Center to look more closely at the conditions of employees and the distribution of tasks so that they are more evenly distributed according to their respective duties and functions or fields.

Keywords*: Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila memiliki sumber daya manusiaa yang handal, dan mampu dijadikan patner kerja oleh pimpinanya dalam menyelesaikan dan menjalankan tugas yang menjadi sebuah tangung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia yang berkualitas ini adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang diharakan untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat mengakibatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugasnya tersebut ini berdasarkan indicator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Kinerja pegawai adalah suaatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi pemerintah atau instansi harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapat kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya.

Kinerja pegawai Balai Permasyarakatan (Bapas) merupakan hal yang penting dalam program pembinaan narapidana. Kinerja yang baik dapat membawa dampak positif bagi penegmbangan diri narapidana. Balai Permasyarakatan selanjutnya disebut Bapas merupakan penata yang melaksanakan pembimbingan terhadap klien Permasyarakatan. Bapas juga merupakan bagian dari pelaksanaan hak-hak narapidana. Narapidana memiliki hak sebagaimana disebutkan dalam pasal 14 ayat (1) Undang-undang No. 12 Tahun 1995 tentang Permasyarakatan yang didalamnya termuat hak yang dimiliki oleh narapidana.

Untuk meningkatkan kopetensi atau kemempuan kinerja pada pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amutai maka diperlukan pelatihan kerja. Hal itu bertujuan untuk memperbaiki kecakapan, keahlian pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai sumber penggerak dalam menjalankan operasi perusahaan dalam menjalankan aktivitas dengan maksimal. Dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga kerja yang aktif, efektif dan berkualitas dapat bertambah, dengan demikian sangat memungkinkan produktifitas kerja akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberi pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melakukan pekerjaann mereka saat ini maupun metode pelatihan. Dimana perusahaan berharap hasil dari pelatihan itu adalah seorang pegawai yang professional dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mencapai tenaga pegawai yang memiiliki kopetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemempuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pelatihan. Karena pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negri Sipil secara menyeluruh. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Balai permasyarakatan adalah lembaga pemasyarakatan yang bertugas untuk menjalankan proses pemasyarakatan terhadap narapidana, termasuk rehabilitasi, pembinaan, dan reintegrasi sosial. Tujuan dari Kantor Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah untuk pembinaan diluar penjara. Metode yang digunakan untuk bimbingan diluar penjara berbeda-beda dengan metode pembinaan yang dilakukan didalam penjara yang telah di sahkan UU No.12 Tahun 1995 Tentang permasyarakatan.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif adalah cara kerja penelitian yang menekankan pada aspek pendalaman data demi mendapatkan kualitas dari hasil suatau penelitian. Atau suatu mekanisme kerja penelitian yang mengandalkan uraian deskriptif data, atau kalimat, yang disusun secara cermat dan sistematis mulai dari, menghimpun data hingga menafsirkan dan melaporkan hasil penelitian. dengan cara memberikan uraian atau gambaran tentang fenomena yang ditemukan dilapangan sehubungan "Kinerja Pegawai Pada Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara". Ibrahim (2018:52).

Jenis penelitian yang dilakukkan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif, dimana penulis ingin mencoba menggambarkan atau menulisan sesuai dengan dengan kenyataan keadaan objek yang diteliti pada saat penelitian sesuai dengan kenyataan keadaaan objek yang diteliti pada saat penelitian dilakukan, berdasarkan pada fakta-fakta yang diteliti pada saat penelitian dilakukan, berdasarkan pada fakta-fakta yang ada dilapangan. Secara konkrit penulisan dalam penelitian ini akan mendistribusikan fenomena yang berkaitan dengan "Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara". Dengan melalui proses berupa data Kualitatif analisis dan penelitian data tersebut dengan merujuk pada konsep atau teori yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini sesuai dengan teknik pemakaian sumber data utama sebagai informan dengan menggunakan teknik penarikan sumber data yaitu *purposive sampling* sebanyak 12 Orang.

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dari pendapat tersebut, terlihat bahwa kinerja dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

1. Produktivitas

Konsep Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan, konsep ini pemahamannya terlalu sempit, sehingga GAO (General Accounting Office) mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

a. Efesiensi

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa tingkat efesiensi kinerja pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah cukup efesien karena tidak ada pegawaai yang menunda nunda pekerjaannya seperti permintaan litmas atau pembimbingan kemasyarakatan.

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa tingkat efesiensi kinerja pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah cukup efesien karena pegawainya rajin dan selaalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dapat disimpulkan efesiensi kerja pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah cukup efesien dilihat dari hasil permintaan litmas atau pembimbingan kemasyarakatan pegawai Balai

Permasyarakatan Kelas II Amuntai yang tidak tertumpuk dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sebelum waktu yang telah ditentukan. Sesuai dengan teori.

b. Efektivitas Pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelayanan Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah evektif karena pegawai sudah menjalankannya sesuai *Standar Operasional Prosedure* (SOP) tentang pelaksanaan tugas dan fungsinya mulai dari klien datang sampai dengan selesainya permintaan klien Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai.

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelayanan pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah evektif karena yang dikerjakan pegawai sudah tepat sasaran dan tidak merepot-repotkan klien sesuai dengan *Standar Operasional Prosedure* (SOP) pelayanannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dapat disimpulkan dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan tingkat efektivitas pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai yang baik, dengan kepatuhan terhadap *Standar Operasional Prosedure* (SOP), menandakan bahwa lembaga tersebut berhasil menyelenggarakan layanan sesuai standar. Hal ini mencerminkan komitmen terhadap efisiensi dan kualitas layanan, yang pada gilirannya dapat memberikan manfaat positif bagi masyarakat yang dilayani.

c. Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa hasil dari kinerja pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah maksimal karena pegawainya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efesien sehingga hasilnya sudah bagus serta dengan adanya jurnal harian yang mendapatkan nilai bagus dan sangat berpengaruh pada tunjangan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat hasil kinerja pegawa Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai dapat ditarik dari analisis yang mencakup pencapaian target, penanganan kasus narapidana, dan efisiensi pelaksanaan tugas. Jika data menunjukkan pencapaian yang baik, pemenuhan target, serta penanganan kasus yang efektif, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai berjalan positif sesuai dengan tujuan pelayanan

Berdasarkan hasil data Standart Operasional Prosedur hasil dari pekerjan yang diperoleh pegawai yaitu Proses pembimbingan yang melibatkan berbagai kegiatan untuk membantu narapidana dalam mengubah perilaku mereka. Hal ini mencakup konseling, pelatihan keterampilan, pendidikan, serta pemantauan dan evaluasi kemajuan. Tujuannya adalah mendukung rehabilitasi dan reintegrasi narapidana ke dalam masyarakat

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai dinilai maksimal karena pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil jurnal harian yang bagus serta pencapaian target, penanganan kasus narapidana, dan efisiensi tugas menunjukkan kinerja positif sesuai tujuan pelayanan terutama dalam mendukung rehabilitasi dan reintegrasi narapidana ke dalam masyarakat.

2. Kualitas Layanan

Kinerja organisasi pelayanan publik sangat terkait dengan kualitas layanan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik yang tidak memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat sehingga muncul anggapan bahwa kinerja birokrasi sangat buruk dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

a. Lingkungan Birokrasi

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa lingkungan birokrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai memiliki beberapa karakteristik positif. Hubungan sesama karyawan dinilai sangat baik, mungkin karena kesamaan budaya dan kurangnya gangguan bising dari pusat kota. Keadaan yang tenang ini tampaknya berkontribusi pada ketenangan lingkungan kerja, yang tercermin dari tidak adanya pertengkaran antar pegawai. Kesamaan budaya juga memberikan dasar yang solid untuk saling membantu di antara pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan birokrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai memiliki sisi positif, seperti hubungan yang baikdan solit antar karyawan serta ketenangan karena lokasi yang jauh dari pusat kota. Meskipun kurang dikenal oleh masyarakat umum, keadaan ini tampaknya memberikan keuntungan dalam menghindari gangguan berisik

Bedasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa lingkungan birokrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai terlihat harmonis dan hubungan antar pegawai berjalan baik. Selain itu, suasana yang tenang mungkin disebabkan oleh lokasi yang jauh dari pusat kota.

b. Kepuasan Pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa klien umumnya merasa dilayani dengan baik. Survei pelayanan menunjukkan tingkat kepuasan yang positif, dan ketiadaan pelaporan negatif menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan cenderung memenuhi harapan klien dan tidak menimbulkan masalah signifikan.

Berdasarkan hasil observasi, survei dapat disimpulkan bahwa klien umumnya merasa dilayani dengan baik. Tingkat kepuasan yang positif dari survei pelayanan serta ketiadaan masalah yang dilaporkan menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan memenuhi harapan klien.

Bedasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa klien umumnya merasa dilayani dengan baik. Tingkat kepuasan yang positif dari survei pelayanan dan ketiadaan masalah yang dilaporkan menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan memenuhi harapan klien.

3. Responsivitas

Kemampuan organisasi untuk menegnali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan priporitas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsiivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kunerja karenan responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan

kebutuhan masyarakat organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

a. Kemampuan Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bapas Amuntai memiliki kemampuan melayani yang memadai dan telah melaksanakan tugas mereka dengan baik. Proses rekrutmen yang melibatkan serangkaian tes juga memberikan jaminan bahwa mereka telah dipilih dengan cermat.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai Bapas memiliki kemampuan yang baik dalam melayani klien, meskipun jumlah SDM terbatas. Mereka efektif dalam menjalankan tugas tanpa adanya pekerjaan yang terbengkalai, menunjukkan tingkat keterampilan yang memadai dalam mengelola tugas-tugas mereka.

Bedasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai Bapas Amuntai memiliki kemampuan melayani yang memadai dan telah melaksanakan tugas mereka dengan baik. Proses rekrutmen yang melibatkan serangkaian tes memberikan jaminan bahwa mereka dipilih dengan cermat. Meskipun jumlah SDM terbatas, pegawai Bapas efektif dalam menjalankan tugas tanpa adanya pekerjaan yang terbengkalai, menunjukkan tingkat keterampilan yang memadai dalam mengelola tugas-tugas mereka.

b. Pelayanan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pelayanan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai dinilai baik, dengan adanya istilah pelayanan prima dan penerapan 3S (senyum, sapa, salam). Tidak ada laporan negatif terkait pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan observasi, dapat disimpulkan bahwa pelayanan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai dinilai sudah cukup baik. Pegawai terlihat ramah dan menyambut klien dengan baik, menciptakan lingkungan pelayanan yang positif

Bedasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pelayanan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai dinilai baik. Istilah pelayanan prima dan penerapan 3S seperti senyum, sapa, salam memberikan kontribusi positif, dan tidak ada laporan negatif terkait pelayanan. Pegawai yang ramah dan sikap menyambut terhadap klien juga menciptakan lingkungan pelayanan yang positif secara konsisten.

4. Reaponsibilitas

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbebenturan dengan responsivitas

a. Pelaksanaan Kegiatan

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan semua kegiatan seperti pelatihan pemadam kebakaran, tembak menembak untuk menjaga fisik dan mental pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diemban, selain itu pelaksanaan litmas atau bimbingan kemasyarakatan pun berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai berjalan cukup lancar, mencakup pelayanan kepada klien, pengembangan performa dan kemampuan pegawai, serta kegiatan

penguatan fisik dan mental pegawai. Keseluruhan, hal ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan pemadam kebakaran, tembak menembak untuk menjaga fisik dan mental pegawai, serta litmas atau bimbingan kemasyarakatan yang berjalan dengan baik. Keseluruhan, ini mencerminkan komitmen dan upaya yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai.

b. Administrasi Yang Benar

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan administrasi yang digunakan sudah benar dan memiliki kelebihan karena sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan memiliki register yang sistematis. Meskipun demikian, masih banyak terdapat arsip yang hilang.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan administrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai mencerminkan adopsi administrasi elektronik, namun menunjukkan masalah terkait kehilangan arsip. Selain itu, berkas yang digunakan oleh klien merupakan kelanjutan dari instansi tahanan sebelumnya. Perbaikan pada manajemen arsip dan koordinasi lebih lanjut dengan instansi sebelumnya dapat membantu meningkatkan efisiensi dan integritas administrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan administrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sesuai dengan SOP dan memiliki register yang sistematis. Meskipun begitu, terdapat masalah kehilangan arsip. Hasil observasi menunjukkan administrasi elektronik, masih terdapat kendala terkait kehilangan arsip dan kelanjutan berkas klien dari instansi sebelumnya. Perbaikan pada manajemen arsip dan koordinasi dengan instansi sebelumnya dapat meningkatkan efisiensi dan integritas administrasi di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai.

5. Akuntabilitas

Menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat asumsinya adalah karena para pejabat politik itu dipilih oleh rakyat.dalam konteks ini konsep akuntabilitas digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan organisasi publik konsisten dengan kehendak rakyat.

a. Konsistensi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa konsistensi kinerja pegawai dinilai baik ketika tidak ada kendala, terutama terkait kelengkapan berkas dan ketersediaan nomor kontak penjamin yang dapat dihubungi. Kendala-kendala tersebut menjadi faktor krusial dalam mempertahankan tingkat konsistensi kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi, dapat disimpulkan bahwa konsistensi kinerja pegawai dinilai baik dan berdampak positif pada aspek-aspek seperti pencatatan jurnal harian, pembutan litmas, bimbingan kemasyarakatan dan lain-lain. Konsistensi kerja pegawai menjadi faktor yang mendukung sejumlah elemen organisasional, memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi dan manfaat bagi pegawai secara finansial.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa konsistensi kinerja pegawai terkait dengan kelengkapan berkas dan ketersediaan nomor kontak penjamin menjadi aspek penting. Sementara itu, hasil observasi menunjukkan bahwa konsistensi kerja pegawai memberikan dampak positif pada pencatatan jurnal harian, pembutan litmas, bimbingan kemasyarakatan dan lain-lain. mengonfirmasi peran positif konsistensi dalam mendukung elemen organisasional dan memberikan manfaat finansial kepada pegawai.

b. Kehendak Klien

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa Kehendak klien sudah terpenuhi, meskipun keinginan dapat bervariasi. Namun, jika ada keinginan yang melenceng, perlu pertimbangan untuk memastikan penelitian dapat dipenuhi oleh pegawai. Namun umtuk pembebasan belum tentu dapat terpenuhi sesuai kehendak klien.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa semua kehendak klien dapat terpenuhi asalkan berkas terkait lengkap, dan pegawai yang menjalankan bimbingan kemasyarakatan sesuai prosedur. Namun, jika narapidana tidak memenuhi syarat atau kriteria litmas maka pembebasan belum tentu dapat dilakukan.

Berdasarkan hasi data yang didapat dapat disimpulkan dari Sistem Operasional Proedur (SOP) yang berlaku pegawai Bapas dapat memenuhi permintaan klien yang salah satu permintaan klien yaitu penelitian kemasyarakatan. Bapas menerima surat permintaan Litmas dari Lapas, Rutan atau Bapas Lainnya lalu Pembimbing Kemasyarakatan (PK) menerima klien beseta berkas pengantar lalu PK meneliti serta mencocokkan berkas data klien serta menandatangani berita acara penerimaan klien setelah itu mengambil data klien dan penjamin dan memberikan bimbingan awal kepada klien setelah litmas selesai bisa dilaksanakan sidang TPP (Tim Pengamat Permasyarakatan) untuk membahas hasil litmas setelah itu baru bisa ditentukan apakah permintaan klien terkait litmas atau pembebasan tersebut bisa di kabulkan atau tidak, setelah mendapatkan keputusan maka PK memberikan laporan hasil litmas kepada pihak terkait yang mengajukan permohonan dan apabila permintaan litmas dapat diberikan maka PK akan menyerahkan kartu bimbingan kepada klien dan jadwal wajib lapor setiap bulannya ke Bapas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data dpat disimpulkan bahwa keinginan klien dapat bervariasi, namun perlu perhatian khusus jika ada keinginan yang melenceng. Pentingnya berkas lengkap dan ketaatan pegawai terhadap prosedur dalam menjalankan bimbingan kemasyarakatan juga menjadi faktor penentu. Selain itu, pemenuhan syarat atau kriteria litmas sangat penting untuk mempertimbangkan pembebasan narapidana. Sistem Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di Bapas memberikan dasar yang kuat untuk memastikan permintaan klien, termasuk penelitian kemasyarakatan, dapat diproses dengan benar hingga tahap keputusan TPP.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor Pendukung

a. Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Aman

Bedasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa lingkungan di Bapas Amuntai sangat harmonis, aman, dan didukung oleh hubungan kerja yang baik

antar pegawai. Komunikasi efektif, saling pengertian, dukungan antar pegawai, dan keberagaman tugas menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai. Keberadaan satpam yang tinggal dekat dengan kantor juga memberikan rasa aman tambahan bagi lingkungan kerja.

2. Faktor Penghambat
   a. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) dan tidak Meratanya Pembagian Tugas

      Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sangat kurang, terutama karena mayoritas pegawai adalah PNS tanpa keberadaan pegawai honorer. Hal ini menyebabkan ketidakmerataan dalam pembagian tugas dan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan banyaknya pekerjaan, yang dapat menjadi faktor penghambat kinerja pegawai di sana. Tugas tambahan yang sering kali membutuhkan ekstra tenaga dan pikiran mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas pokok dan menghambat kinerja secara keseluruhan karena keterbatasan jumlah pegawai.

   b. Pengambilan Keputusan Secara Sepihak dalam Era Kurangnya Pengatahuan Terkait Sarana Online

      Bedasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa bahwa masih banyak pegawai yang kurang mengerti dalam menggunakan sarana online, terutama di kalangan pegawai yang sudah berumur. Selain itu, faktor-faktor penghambat kinerja juga teridentifikasi, termasuk kurangnya komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, kelengkapan berkas dari instansi sebelumnya, serta keterlambatan waktu pulang yang disebabkan oleh keterlambatan waktu masuk. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk mengatasi masalah-masalah ini guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ang dilakukan tentang Kinerja Pegawai Balai Permasarakatan Kelas II Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja Pegawai Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan kineja pegawai sudah baik walaupun ada beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya ada kebijakan, kebijakan di Balai Permasyarakatan Kelas II Amuntai sangat mempengaruhi kinerja pegawainya karena Sumber Daya Manusia (SDM) nya yang kurang lalu adanya kebijakan satu orang bisa mengerjakan dua sampai 3 pekerjaan tambahan di luar dari pekerjaan pokoknya dan bahkan ada yang lebih tetapi pembagian itu tidak merata yang menyebabkan pegawai yang memiliki tugas tambahan yang lebih banyak harus mengeluarkan tenaga dan pemikiran yang ekstra dari pegawai yang lainnya sedangkan waktu pengerjaan tugas tersebut tetap sama. Kebijakan yang berpengaruh bagi pegawai salah satunya pada jam masuk dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja kantor lainnya karena adanya kebijakan dari kepala langsung yang menyebabkan jam masuk dan jam pulang lebih lambat 30 menit dari jam yang semestinya dan menurut pegawai hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kurang efektif. Kebijakan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya peraturan piket yang apabila orang yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas piketnya maka akan digantikan dengan orang yang akan kena jadwal piket selanjutnya dan sangat berpengaruh pada pegawai tersebut, karena tugas yang seharusnya dia kerjakan akan tergangu bahkan mungkin akan terbengkalai.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Permasyrakatan Kelas II Amuntai terbagi dua, ada faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor penghamat seperti sumber daya manusia yang kurang, membagian beban kerja yang tidak merata atau ketidak seimbahangan antara pembagian tugas dan jumlah pegawai yang menyebabkan peningkatan stress akibat beban kerja yang banyak pada beberapa individu, kurangnya pemanfaatan kemampuan spesifik karyawan, dan kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi, serta kendala dalam menyelesaikan tugas tertentu, seperti pembuatan laporan IRB, serta pengambilan keputusan yang sepihak. Faktor pendukungnya seperti lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman merupakan salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan banyaknya beban kerja lingkungan yang nyamanlah membuat pegawai nyaman untuk bekerja, saling membantu dan support antar pegawai serta lingkungan kerja yang aman.

DAFTAR PUSTAKA

Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M.S. dan Darra Gusti Putri, S.E. (2021) *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. CV. Pena Persada.

Dr. Choirul Saleh, M.S. dkk (2020) *Akuntabilitas Kinerja Anggaran Pemerintah Daerah*. Bandung: PT Refika Atif.

Dr. H. Mustafa, Delly, M.S. (2018) *Birokrasi Pemerintahan*. Edisi Revi. Bandung: Alfabeta.

Mahdalina (2020) 'Kinerja Pegawai LOKA POM Terhadap Peredaran Kosmetik Ilegal di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai*.

Metika. A. Dan Putri. O. S. (2022) *Manajemen Kerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing"*. UNIPMA PRESS.

Nepitupulu, Binur, Pretty dan Benedict, I. (2019) 'Hubungan penempatan dan pengembangan pegawai dengan prestasi kerja pada pardede Internasional hotel Medan', *Jurnal Akomodasi Agun*, 5(1).

Novia. R. S (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Pasolong Harbani (2017) *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Prof. Dr. H. M. Abdullah Ma'ruf, S.M. (2014) *Manajemn dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Prof. Dr. Sinambela Lijan Poltak, dan D.S.S. (2019) *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implementasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Printing.

Rezky Maulana Rahman (2020) 'Kinerja Pegawai pada Kantor Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Banua Lawas-Pugaan', *Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai*.

STIA AMUNTAI (2022) 'Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program Studi Administrasi Publik', *Pedoman Penyusunan Skripsi*.

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Available at: https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22862.