

KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA SERTA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DI KABUPATEN

Syahfar Hidayat¹, Ramona Handayani², Akhmad Berkatillah³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : hidayatfarr@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di DP3APPKBPMD Kabupaten Balangan diantaranya Ketelitian beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara yang masih rendah, Kurangnya tingkat pengetahuan maupun keterampilan, Sering terjadi keterlambatan masuk kerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian kerja yang berlaku dan Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di DP3APPKBPMD Kabupaten Balangan faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan informan secara *Snowball Sampling*, teknik analisis yang digunakan adalah reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di DP3APPKBPMD Kabupaten Balangan cukup baik dilihat dari Kualitas kerja meliputi pertama) kerapian tergolong cukup baik dilihat dari hasil kerja yang tertata dengan baik, ketelitian ASN dalam pelaksanaan tugas tergolong kurang baik, kedua) Kuantitas Kerja (*Quantity*) meliputi jumlah pekerjaan kurang baik, target dan waktu pelaksanaan kurang baik, ketiga) Tanggungjawab meliputi tanggung jawab pekerjaan cukup baik, Tanggungjawab meliputi tanggung jawab pekerjaan cukup baik, keempat) Kerjasama meliputi kerjasama terhadap atasan yang cukup baik, kerjasama terhadap sesama tergolong kurang baik, kelima) Inisiatif meliputi melaksanakan pekerjaan sendiri kurang baik dan inisiatif dalam mengatasi masalah tergolong kurang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ASN di DP3APPKBPMD Kabupaten Balangan meliputi faktor penghambat yakni kompetensi pegawai yang tidak merata menyebabkan pekerjaan kurang optimal, terbatasnya sarana prasarana kerja seperti komputer yang kurang dan aplikasi yang sering eror menyebabkan pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal, kemudian faktor pendorong meliputi Tersedianya Standar operasional Prosedur dalam Pelaksanaan Tugas.

Kata kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

*Problems with the performance of State Civil Service employees in the DP3APPKBPMD of Balangan Regency include the low level of accuracy of some State Civil Service employees, lack of knowledge and skills, frequent delays in coming to work as stipulated in the applicable work agreement and inadequate facilities and infrastructure. The purpose of this research is to determine the performance of State Civil Apparatus employees in the DP3APPKBPMD of Balangan Regency, the factors that influence it. The research method used in this research is a descriptive method with a qualitative approach. Determining informants using Snowball Sampling, the analysis techniques used are reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research state that the performance of State Civil Apparatus Employees in the DP3APPKBPMD of Balangan Regency is quite good as seen from the quality of work including first) neatness is quite good seen from the results of well-organized work, ASN's thoroughness in carrying out tasks is classified as poor; second) Quantity of Work (*Quantity*) includes the amount of work that is not good, targets and implementation time are not good, third) Responsibilities include work responsibilities that are quite good, Responsibilities include work responsibilities that are quite good, fourth) Collaboration includes cooperation with superiors which is quite good, cooperation with others is classified as poor good, fifth) Initiative includes carrying out one's own work poorly and initiative in overcoming problems is classified as poor. Factors that influence the performance of ASN employees in DP3APPKBPMD Balangan Regency include inhibiting factors, namely uneven employee competency causing work to be less than optimal, limited work infrastructure such as insufficient computers and applications that often have errors causing work implementation to be less than optimal, then driving factors include Availability of standard operating procedures for carrying out tasks.*

Keywords: Performance, State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Sejauh mana tujuan organisasi yang direncanakan dapat dicapai oleh organisasi pemerintah maupun swasta merupakan hal yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keterlibatan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi dunia usaha. Kegiatan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan lancar apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Asosiasi membutuhkan SDM yang dapat bekerja lebih baik dan cepat, sehingga membutuhkan SDM yang memiliki eksekusi yang elit. Organisasi yang secara aktif merencanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan internal akan mendapatkan keuntungan terbesar dari sumber daya manusianya. Pola pikir dapat dibawa ke dalam lingkungan organisasi melalui pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan sumber daya manusia. HR tidak menyukai uang tunai, mesin, dan material yang bersifat positif dan dapat sepenuhnya mengetahui cara membantu pencapaian tujuan otoritatif. Jadi kemajuan suatu perkumpulan ditunjukkan dengan terbukanya potensi peningkatan keterampilan dan vokasi yang diberikan kepada individu-individu dari perkumpulan tersebut.

Selain teknologi, orang yang melakukan pekerjaan lebih penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk mengatasi permasalahan asosiasi secara umum merupakan komitmen pelaksanaan yang representatif. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan suatu kegiatan disebut dengan kinerja. Kontribusi yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Ketika seorang karyawan berkinerja baik, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya; di sisi lain, ketika seorang karyawan berkinerja buruk, aktivitas yang direncanakan tidak dapat dilaksanakan dengan sukses, sehingga menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja, tujuan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir adalah untuk menjamin objektivitas dalam pengembangannya. Masyarakat saat ini mengkhawatirkan kinerja pemerintah karena masih banyaknya pegawai pemerintah yang berkinerja rendah. Artinya, masyarakat terus meminta hal tersebut kepada otoritas publik, mengingat masih banyaknya kejadian rendahnya kinerja aparatur sipil negara di kantor pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat tetap mengharapkan pemerintah berfungsi dengan baik dan bersih atau memiliki tata kelola yang baik. Pemimpin harus mampu menjalankan tanggung jawabnya dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya guna mendongkrak kinerja pegawainya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang didasari oleh kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi dan menaati segala peraturan.

Disiplin kerja bagi pegawai suatu organisasi untuk meningkatkan semangat kerja. Pekerja yang disiplin cenderung memiliki tingkat semangat kerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya jika semangat kerja rendah maka kedisiplinan akan berkurang sehingga menimbulkan kebiasaan buruk seperti terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja, bahkan bersikap kasar terhadap orang di tempat kerja. Wajar saja jika hal ini benar-benar terjadi, pengabaian pekerjaan dan penurunan kinerja organisasi akan terjadi. Visi dan misi organisasi tidak dapat terlaksana, kinerja pegawai dibawah standar, program kerja menjadi tidak realistis, dan dapat terjadi korupsi serta manipulasi waktu akibat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal ini pada akhirnya akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai sesuai rencana. Instansi pemerintah DP3APPKBPMK Kabupaten Balangan terletak di Batu Piring, Kecamatan Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan. Misinya adalah membantu masyarakat dan meningkatkan kesejahteraannya. Pejabat yang mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan produktif sangat diperlukan guna meningkatkan profesionalisme dan citra pegawai. Semua itu bertujuan untuk menjamin tingginya daya saing organisasi dengan tetap menjaga sumber daya manusia yang berkualitas. Masalah pelaksanaan perakitkan mekanis belum mendapat

perhatian dari inisiatif ini. Dalam hal pengawasan efektivitas manajemen dan kedisiplinan aparatur pegawai, kepemimpinan masih kurang.

Kemudian berdasarkan dari observasi awal, terindikasi beberapa masalah dalam kinerja aparatur yang belum optimal.

Berdasarkan hasil paparan latar belakang diatas dapat disimpulkan permasalahan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di DP3APKBPMD diantaranya:

1. Ketelitian beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih rendah sehingga membuat kesalahan dalam kegiatan administrasi seperti pembuatan surat dan penginputan data hal tersebut disebabkan kurang teliti dan motivasi pegawai terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) hal tersebut dilihat dari kurangnya motivasi diketahui adanya keluhan tentang rendahnya gaji pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rendah.
2. Kurangnya tingkat pengetahuan maupun keterampilan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang penggunaan komputer atau laptop modern yang sekarang berguna bagi organisasi hal tersebut disebabkan rendahnya tingkat kompetensi atau latar pendidikan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut masih rendah.. Dapat diartikan bahwa masih rendahnya tingkat kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di DP3APKBPMD Kabupaten Balangan (Sumber: SILKa Online-Sistem Informasi Layanan Kepegawaian.2022.)
3. Sering terjadi keterlambatan masuk kerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian kerja yang berlaku dan meminta izin terlambat tanpa sepengetahuan dari atasan hal tersebut berdampak pada rendahnya tingkat disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menimbulkan komitmen kerja yang rendah. Dari rekapitulasi kehadiran jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bidang Bina Pemerintahan Desa mempunyai nilai kedisiplinan tinggi, dikarenakan hanya ada TK (Tanpa Keterangan) 1 orang dalam 1 bulan, terlambat tidak ada, ijin tidak ada, cuti tidak ada dari 7 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 5 tenaga kontrak . Dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pegawai ASN sebanyak 43 orang dan tenaga kontrak 46 orang dan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah terdapat TK (Tanpa Keterangan) 1 Orang, terlambat 4 orang, ijin 2 orang dalam kurun satu bulan kerja,keterlambatan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi angka paling tinggi di Bidang Bidang Bina Pemerintahan Desa (Sumber: Data Dari Bagian Umum Dan Kepegawaian DP3APKBPMD 2024).
4. Sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk menunjang Kinerja pegawai seperti. Pada Bidang Bidang Bina Pemerintahan Desa hanya terdapat 1 printer dan 1 komputer, masih kurangnya tempat duduk untuk tamu atau pengunjung sempitnya ruangan sekretaris (Sumber: Data Investaris 2024)

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti kinerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Bidang Bina Pemerintahan DP3APKBPMD Kabupaten Balangan.

Kinerja

Menurut Maarif dan Kartika (2014:8) kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit, dan sebagainya. Untuk menghasilkan keluaran (*result*) tersebut dibutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan mesin, kemampuan mengatur sumber daya, dan lain-lain. Oleh karena itu baik kinerja maupun kompensasi sama-sama penting, tidak ada kinerja jika tidak ada kompensasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja juga dapat di artikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan sejauh mana menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang diperhitungkan sejauh mana seseorang

dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. (Melati et al., 2022)

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Smith menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from process, human or otherwise*,” jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Dengan demikian supaya berhasil dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melaksanakan setiap kegiatannya. (Suwindia & Wati, 2021)

Levine dkk dalam Dwiyanto (2014:52) mengemukakan tiga konsep yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*), dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Tanggungjawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sampai dengan prinsip-prinsip yang implisit atau eksplisit. Sedangkan akuntabilitas mengacu pada seberapa besar pejabat politik dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini kinerja organisasi publik dinilai apabila seluruhnya, atau setidaknya sebagian besar kegiatannya, didasarkan pada upaya-upaya untuk memenuhi harapan dan keinginan para wakil rakyat. Semakin banyak tindak lanjut organisasi atas harapan dan aspirasi pejabat politik, maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik.

Kriteria primer untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Herwan Abdul (2015:383), yaitu:

- 1) *Quality*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain
- 4) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
- 5) *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
- 6) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana personil memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

Menurut Herwan Abdul (2015:391) standart pengukuran prestasi kerja dikemukakan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Waktu Kerja

- 4) Kerjasama pegawai
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 6) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- 7) Keputusan yang diambil
- 8) Perencanaan kerja
- 9) Daerah organisasi kerja

Lebih lanjut Salgado, Fuller & Mateler dalam Paramita (2017:86) menyatakan 4 (empat) faktor kinerja pegawai yang menjadi standar penilaian hasil kerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap organisasi.

Menurut Sukoco dalam Paramita (2017:159) dalam bukunya “*Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*” Saat ini terdapat beberapa teknik pengukuran kerja yang dapat digunakan untuk mengembangkan standar kerja. Ada beberapa kriteria yang patut dipertimbangkan sebelum memilih teknik yang akan digunakan yaitu:

- 1) Tujuan penggunaan standar kerja
- 2) Tingkat akurasi yang dibutuhkan standar kerja
- 3) Biaya yang dianggarkan perusahaan dalam mengembangkan standar kerja
- 4) Sifat dari pekerjaan yang membutuhkan standar kerja
- 5) Tingkat pemahaman elemen pengukuran kinerja dan standar kerja dari individu yang bertanggungjawab.

Budihardjo (2015:11) menjelaskan dampak positif bagi pihak karyawan oleh karena merasa ada penilaian atas kinerja kerja yang dilakukan, dampak positif yang diharapkan tumbuh subur pada diri setiap karyawan, antara lain:

- 1) Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menimbulkan peluang bagi meningkatnya etos kerja para karyawan sehingga akan besar pengaruhnya bagi peningkatan *credit point* dan *track record* para karyawan di mata perusahaan.
- 2) Lahirnya semangat berkompetisi secara sehat antar para karyawan. Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya. Dampak yang diharapkan tentunya adalah adanya peningkatan kualitas kerja serta profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.

Selanjutnya terkait kinerja menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107), untuk mengukur kinerja pegawai terdapat indikator sebagai berikut;

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian. Merupakan tingkan seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap instansi dimana dia bekerja.

Sehubungan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sejumlah output (*outcome*) yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok (organisasi) tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun maupun yang berbentuk non materi (kualitatif) dalam suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh sesorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggungjawab menurut ukurandan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, kemudian langkah berikutnya adalah pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik secara data primer maupun berupa data sekunder selama periode tertentu, lalu membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama sehingga didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja kinerja dan penilaian kinerja.

Menurut Simamora (2015:50) mendefinisikan penilaian kinerja adalah: “Penilaian Kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan”

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:50) menyampaikan ada lima indikator kerja antara lain: (Mangkunegara, 2019)

1) Kualitas kerja (*quality*)

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghadirkan tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2) Kuantitas kerja (*quantity*)

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja karyawan yaitu: (Widyaningrum, 2019)

1) Kualitas

2) Kuantitas

3) Ketepatan waktu

4) Efektivitas

5) Kehadiran

Menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi yaitu: (Asnawi, 2019)

- 1) Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

ASN (Aparatur Sipil Negara)

Pengertian Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan. Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Yang menjelaskan jenis Pegawai ASN. terdiri dari:

- 1) PNS: dan
- 2) PPPK

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.

Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin. (3) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan

penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.

METODE

Lokasi dalam penelitian ini di DP3APKBPMD Kabupaten Balangan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono dalam (Harbani Pasolong, 2013:161) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah strategi eksplorasi yang digunakan untuk memeriksa keadaan barang normal, bukan dengan mencoba, dimana ilmuwan sebagai instrumen kuncinya, metode pengumpulan informasi yang digunakan adalah triangulasi (campuran), pemeriksaan informasi bersifat induktif dan akibat pemeriksaan subyektif menggarisbawahi makna yang bertentangan dengan spekulasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan informan menggunakan *Snowball Sampling* dengan jumlah informan sebanyak 13 orang, teknik analisis yang digunakan yakni reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Bidang Bina Pemerintahan Desa di DP3APKBPMD Kabupaten Balangan

1. Kuantitas

a. Kerapian

Kerapian pelaksanaan tugas dapat dikatakan cukup baik, hal ini dilihat dari setiap pekerjaan disusun berdasarkan urutan pelaksanaannya yang kemudian penyusunan laporan kerja pada Bidang Bina Pemerintahan Desa seperti fasilitasi penataan desa maupun pengelolaan keuangan yang kemudian di Arsipkan agar kemudian mudah untuk dicari Kembali apabila diperlukan.

b. Ketelitian

Ketelitian ASN dalam pelaksanaan tugas tergolong kurang baik khususnya dalam kegiatan administrasi, ini dilihat dari ada beberapa kesalahan pengetikkan atau kurangnya berkas dalam suatu laporan kegiatan seperti laporan bina desa dan lain sebagainya.

c. Hasil Kerja

Hasil kerja ASN dapat dikatakan cukup baik, hal ini dilihat dari setiap pekerjaan disusun berdasarkan urutan pelaksanaannya yang kemudian penyusunan laporan kerja pada Bidang Bina Pemerintahan Desa seperti fasilitasi penataan desa maupun pengelolaan keuangan.

2. Kuantitas Kerja

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah hasil kerja pegawai kurang baik dari adanya beberapa pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang ditentukan seperti penyusunan laporan kegiatan maupun keuangan.

b. Target dan Waktu Pelaksanaan

Target dan waktu pelaksanaan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal dilihat dari adanya beberapa pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang ditentukan seperti penyusunan laporan kegiatan maupun keuangan.

3. Tanggung Jawab

a. Tanggungjawab Pekerjaan

Tanggung jawab pekerjaan cukup baik seperti pelaksanaan penyusunan laporan kegiatan dan lain sebagainya.

b. Tanggungjawab sarana prasarana

Tanggungjawab sarana prasarana cukup baik dilihat dari pemanfaatan yang sesuai dengan peruntukannya.

4. Kerjasama

a. Kerjasama terhadap atasan

Kerjasama terhadap atasan yang cukup baik dalam pelaksanaan tugas melalui koordinasi dan laporan kerja.

b. Kerjasama terhadap sesama

Kerjasama terhadap sesama tergolong kurang baik dilihat dari sikap kurang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan beban kerja masing-masing pegawai cukup banyak.

Faktor Yang Mempengaruhi.

1. Faktor Penghambat

a. Kompetensi pegawai yang tidak merata

Sebagian pekerjaan yang dilakukan ada yang perlu dibenahi berkaitan ketelitian dalam bekerja seperti adanya kesalahan-kesalahan dalam pengetikan ataupun pemenuhan kelengkapan berkas suatu laporan ini dikarenakan kompetensi yang tidak merata.

b. Terbatasnya sarana prasarana kerja

Terbatasnya sarana prasarana kerja seperti komputer dan server menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kurang dapat memenuhi target yang ditentukan seperti pengolahan dan pelaporan data kegiatan Bina Desa ataupun monitoring desa.

2. Faktor Pendukung

a. Tersedianya SOP (Standar operasional Prosedur) dalam Pelaksanaan Tugas

Pegawai dalam melaksanakan tugas tergolong cukup baik dilihat dari hasil kerja yang tertata dengan baik ini dikarenakan adanya SOP pelaksanaan tugas seperti pembagian penyusunan arsip hasil tugas lapangan dalam hal pembinaan desa atau monitoring kegiatan di desa-desa yang menjadi binaan selain itu tugas lain juga hasilnya tergolong sesuai.

SIMPULAN

Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di DP3APPKBPMMD Kabupaten Balangan cukup baik dilihat dari: Kualitas kerja meliputi kerapian tergolong cukup baik dilihat dari hasil kerja yang tertata dengan baik seperti pembagian penyusunan arsip hasil tugas lapangan dalam hal pembinaan desa atau monitoring, ketelitian ASN dalam pelaksanaan tugas tergolong kurang baik khususnya dalam kegiatan administrasi, ini dilihat dari ada beberapa kesalahan pengetikkan atau kurangnya berkas dalam suatu laporan kegiatan seperti laporan bina desa dan lain sebagainya kemudian hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pada Bidang Bina Pemerintahan Desa terhadap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sudah tergolong baik, dilihat dari setiap pekerjaan yang dilaporkan secara tertulis dan dapat diselesaikan sesuai harapan. Kuantitas Kerja (*Quantity*) meliputi jumlah pekerjaan kurang baik dilihat dari adanya beberapa pekerjaan yang tidak dapat selesai pada periode waktu tertentu, target dan waktu pelaksanaan kurang baik karena ada pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang ditentukan atau ditargetkan. Tanggungjawab meliputi tanggung jawab pekerjaan cukup baik seperti pelaksanaan penyusunan laporan kegiatan dan lain

sebagainya, tanggungjawab sarana prasarana cukup baik dilihat dari pemanfaatan yang sesuai dengan peruntukannya. Kerjasama meliputi kerjasama terhadap atasan yang cukup baik dalam pelaksanaan tugas melalui koordinasi dan laporan kerja, kerjasama terhadap sesama tergolong kurang baik dilihat dari sikap kurang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan beban kerja masing-masing pegawai cukup banyak. Inisiatif meliputi melaksanakan pekerjaan sendiri kurang baik karena pegawai masih tergolong menunggu perintah dalam melaksanakan pekerjaan, inisiatif dalam mengatasi masalah tergolong kurang baik karena kompetensi yang tidak merata menyebabkan sebagian pekerjaan tidak dapat selesai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di DP3APPKBPMD Kabupaten Balangan meliputi faktor penghambat yakni kompetensi pegawai yang tidak merata menyebabkan pekerjaan kurang optimal khususnya dalam hal penyusunan laporan administrasi dikarenakan adanya temuan-temuan kesalahan pengetikkan atau kurang lengkapnya berkas yang diperlukan, terbatasnya sarana prasarana kerja seperti komputer yang kurang dan aplikasi yang sering eror menyebabkan pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal dan terkadang tidak dapat mencapai target waktu yang ditentukan, kemudian faktor pendorong meliputi Tersedianya SOP (Standar operasional Prosedur) dalam Pelaksanaan Tugas hal ini dilihat dari setiap pekerjaan disusun berdasarkan urutan pelaksanaannya yang kemudian penyusunan laporan kerja pada Bidang Bina Pemerintahan Desa seperti fasilitasi penataan desa maupun pengelolaan keuangan yang kemudian di Arsipkan agar kemudian mudah untuk dicari kembali apabila diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023

Anonim. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja

Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.

Anshari, M.R. (2021) 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.

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. (2023) 'Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin', *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.

Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.

Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.

Febriadi, H. (2021a) 'DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.

- Febriadi, H. (2021b) 'MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Administratus*, 5(1), pp. 1–17.
- Febriadi, H. (2021c) 'UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.
- Noorrahman, M.F. (2023) 'Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai', *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.
- Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) 'PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.
- 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 "GUST")', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.
- 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 Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.
- Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.
- 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.
- 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.
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan. Pertama. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasan, Muhammad, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar : Tahta Media Group.
- Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalialia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.



Melati, Sri Rahayu, & Choiriyah. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e, 3(1), 2745–7257.

Moleong, Lexy J. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : RemajaRosdakarya

Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika. 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor. : PT. IPB Press.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. 2021. *Kinerja Pegawai (Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama)*. Mpu Kuturan Press .

Widyaningrum, M. E. 2019. *Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional*. CV. Revka Prima Media.