

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BALANGAN

Rifkiyanita¹, M. Arsyad², Moh. Fajar Noorrahman³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail : rifkiyanita14@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja, rendahnya disiplin kerja dan kesadaran diri, serta kurangnya pengetahuan mengenai tugas dan fungsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, meskipun kemampuan dan keterampilan pegawai sudah baik. Jumlah hasil kerja, tanggung jawab, penyelesaian tepat waktu, kedisiplinan, dan penggunaan sumberdaya manusia sudah cukup baik. Namun, pegawai belum mampu bekerja tanpa pengawasan dan tugas yang diamanahkan masih perlu ditingkatkan. Faktor penghambat kinerja adalah tingkat pendidikan, kurangnya pelatihan, dan ketidakmerataan kemampuan pegawai. Faktor pendorong adalah kemampuan mengembangkan diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan kepada Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi agar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai. Pegawai kontrak diharapkan melakukan tugasnya dengan lebih baik dan meningkatkan etos kerja. Sub Bagian Protokol, Komunikasi, dan Dokumentasi diharapkan bekerjasama dalam memberikan respon. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori dan indikator yang berbeda untuk penelitian yang lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Kabupaten Balangan

ABSTRACT

The performance of employees in the Protocol and Communication Section of the Head of the Regional Secretariat of Balangan Regency still faces several problems, such as employees who do not comply with work rules, low work discipline and self-awareness, and lack of knowledge about duties and functions. The purpose of this study is to evaluate employee performance and the factors that influence it. This research uses qualitative methods with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results showed that employee performance was still not optimal, even though the ability and skills of employees were good. The amount of work, responsibility, timely completion, discipline, and use of human resources is quite good. However, employees have not been able to work without supervision and the tasks mandated still need to be improved. Factors inhibiting performance are education level, lack of training, and uneven ability of employees. The driving factors are the ability to develop themselves, work motivation, and a comfortable work environment. To improve employee performance, it is recommended to the Head of Protocol and Communication Section to pay attention to employee education and training. Contract employees are expected to perform their duties better and improve work ethic. The Subdivision of Protocol, Communication, and Documentation is expected to cooperate in providing a response. Researchers can further use different theories and indicators for better research.

Keywords : Performance, State Civil Apparatus, Balangan Regency

PENDAHULUAN

Pegawai negeri memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional. Mereka harus bekerja secara profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik KKN. Undang-undang tentang ASN menjelaskan pentingnya kedudukan pegawai negeri. Pemerintah daerah bertugas mengontrol dan mengawasi pemerintahan dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan. Pemerintah pusat dan daerah memerlukan pegawai negeri yang berdedikasi, disiplin, dan memiliki kinerja baik. Pembinaan, bimbingan, dan motivasi perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Atasan juga harus memberikan contoh keteladanan dalam pengawasan dan penyempurnaan mekanisme kerja. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan sejauh mana mereka melaksanakan tugas dengan baik. Penilaian kinerja aparatur berguna untuk menilai kualitas pelayanan, motivasi, dan mengatur anggaran organisasi. Penilaian atau evaluasi kinerja sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja ASN dalam melaksanakan pelayanan publik. Penilaian kinerja akan menghasilkan informasi akurat tentang perilaku dan kinerja setiap karyawan. Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah berarti meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. ASN dituntut memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemauan kerja yang tinggi. Kedisiplinan dan kesadaran diri dalam menaati peraturan juga sangat penting. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan dan tugas. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan di Kabupaten Balangan memiliki tugas berat dan strategis dalam melayani pimpinan terkait urusan protokoler, dokumentasi, dan publikasi kegiatan pimpinan. Namun, masih terdapat permasalahan dalam kinerja ASN di bagian tersebut. Masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja, rendahnya disiplin kerja, dan kurangnya pengetahuan pegawai tentang tugas dan fungsinya. Hal ini menyebabkan kinerja ASN di bagian tersebut tidak optimal. Oleh karena itu, dilakukan penelitian tentang kinerja ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

Hasil penelitian terdahulu oleh (Rizkasari, 2022), menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Masalah tersebut meliputi ketidakdisiplinan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab, kurangnya tenaga personil yang menangani kegiatan protokol, dan kurangnya pengetahuan pegawai mengenai tugas dan fungsinya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik dari segi kuantitas dan kualitas. Namun, masih terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, kurangnya inisiatif kerja tanpa perintah dari atasan, dan kedisiplinan kinerja pegawai yang belum optimal.

Penelitian lainnya oleh (Yanti, 2019), mengenai motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa motivasi pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sendiri membahas mengenai kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan di Kabupaten Balangan. Fokus penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja ASN sudah maksimal pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan di Kabupaten Balangan.

Menurut Robbins (dalam Mukhtar, 2021: 64) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Mukhtar, 2021)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan (Robbins, 2021:64).

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. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya . Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Moeheriono (dalam Widodo, 2020: 36-37) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Widodo, 2020)

Menurut Akhmad Fauzi (dalam Muhlis, 2020: 59) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana seorang karyawan mampu menggunakan kemampuannya atau pun pengetahuannya dalam bekerja. Bagi tenaga kerja yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan, skill dan attitude-nya pada saat mereka melaksanakan tugasnya. (Muhlis, 2015)

Menurut Mathis (dalam Wahyuni, 2022: 224) menjelaskan kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepadayang dapat diidentifikasi dari asil kerja karyawan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyuni, 2022)

Menurut Amstrong (dalam Surajiyo, 2020: 8) kinerja merupakan hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, danmemberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Wibowo (dalam Surajiyo, 2020: 8) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang membarikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Surajiyo et al., 2020)

Menurut Sedarmayanti (dalam Mursidi, 2022: 15) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara

keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Muhlis, 2015)

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian karyawan. Beberapa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas produksi, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian karyawan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan. Kuantitas diukur dari jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu dilihat dari koordinasi dengan hasil output. Efektivitas mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Kemandirian adalah kemampuan menjalankan tugas tanpa bantuan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat dan diangkat secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Manajemen ASN bertujuan menghasilkan pegawai ASN yang profesional, etis, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN berdasarkan prinsip meritokrasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe diskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan informan yang berjumlah 8 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (Sugiyono, 2013)

PEMBAHASAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan

Kualitas Kerja

Keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreativitas untuk mengerjakan, mengubah, atau membuat sesuatu yang bermakna dan menghasilkan nilai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pegawai ASN pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan memperlihatkan kemampuan dan keterampilan yang baik dengan mampu mempelajari dan menguasai tuntutan pekerjaan dengan cepat. Mereka selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, bahkan jika sulit.

Kuantitas

Jumlah hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan adalah kualitas kerja yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Berdasarkan wawancara dan observasi peneliti, dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja secara maksimal dan kinerjanya bagus, meskipun pekerjaan sulit. Tanggung jawab ASN pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan juga terlihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan ketentuan yang berlaku.

Meskipun demikian, masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab, terlihat dari kurangnya kecermatan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan keadaan di lapangan.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan sangat penting. Waktu yang ketat membuat mereka harus bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Observasi menunjukkan bahwa pekerjaan selalu tepat waktu dan terpenuhi dengan baik. Pegawai selalu mendampingi pimpinan dalam segala kegiatan, termasuk diluar jam kerja. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya.

Namun, jam kerja yang sangat adaptif juga memiliki dampak negatif. Kegiatan yang tidak mengenal waktu seperti adanya kegiatan pada malam hari dapat menyebabkan keterlambatan pagi hari dalam bekerja. Tingginya ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai juga masih terlihat. Hal ini dapat dilihat dari absensi yang tidak lengkap.

Dalam kesimpulannya, kedisiplinan pegawai dalam menjalankan jam kerja adaptif cukup baik, namun dapat berdampak buruk terhadap kinerja mereka. Keterlambatan pagi dapat menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan.

Efektifitas

Penggunaan yang tepat adalah kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam kerja sama. Beberapa informan mengungkapkan bahwa penggunaan kewenangan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan sudah tepat sasaran. Namun, masih terdapat kekurangan dalam sarana dan prasarana kerja di bagian tersebut. Dalam hal penggunaan sumber daya manusia, wawancara dan observasi menunjukkan hasil yang baik. Namun, perlu upaya agar pegawai ASN dapat lebih efisien dan hemat dengan sumber daya yang ada. Tujuan organisasi juga telah ditunjang oleh perangkat tunjangan yang diberikan kepada pegawai di bagian tersebut. Lingkungan kerja di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan juga telah difasilitasi dengan mobil dan kendaraan dinas. Kesimpulannya, penggunaan kewenangan dan sumber daya manusia di bagian tersebut sudah baik, tetapi masih perlu perbaikan dalam hal sarana dan prasarana kerja.

Kemandirian

Disiplin tanpa harus diawasi, bekerja tanpa harus diperintah, tanggung jawab tanpa harus diminta. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan penulis tentang kemandirian ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, tidak semua pegawai dapat bekerja tanpa bimbingan. Untuk meningkatkan kinerja, masih perlu bimbingan dari pimpinan dan menghindari pekerjaan tanpa pengawasan. Meskipun demikian, tugas yang diamanahkan kepada pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan sudah cukup baik. Para pegawai saling mendukung dan membantu dalam mengerjakan pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan

Faktor-faktor penghambat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan yaitu tingkat pendidikan, kurangnya pelatihan/bimtek, dan tidak meratanya kemampuan pegawai. Adapun faktor pendorong yaitu kemampuan mengembangkan diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja ASN pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan dan keterampilan pegawai yang baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, jumlah hasil kerja juga cukup baik dan pegawai bekerja secara maksimal. Tanggung jawab kerja pegawai juga cukup baik, meskipun ada beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab. Penyelesaian pekerjaan juga tepat waktu dan sifat kedisiplinan pegawai cukup baik. Namun, ada beberapa masalah seperti adaptabilitas jam kerja yang membuat pegawai sering terlambat. Selain itu, ada kekurangan dalam sarana dan prasarana kerja. Meskipun demikian, perangkat yang disediakan sudah menunjang tujuan organisasi dan pegawai saling mendukung. Selain itu, pegawai juga mampu bekerja tanpa pengawasan, meskipun tidak semua pegawai bisa melakukannya. Dalam meningkatkan kinerja, bimbingan dari pimpinan tetap diperlukan. Faktor-faktor penghambat kinerja ASN di bagian ini adalah tingkat pendidikan, kurangnya pelatihan, dan ketidakmerataan kemampuan pegawai. Sedangkan faktor pendorong adalah kemampuan mengembangkan diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja ASN pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Hidayatullah, G. (2021) 'Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.
- Muhlis (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia yang berdaya saing hadapi era society 5.0*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Mukhtar, A. (2021) *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM – Anggota IKAPI).
- Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) 'Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.
- Rizkasari, S. (2022) *Analisis Kinerja Pegawai di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Sugiyono (2013) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta Rosdakarya.
- Surajiyo et al. (2020) *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Urahmah, N. and Andri, A. (2023) 'KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3233–3241.
- Wahyuni, P. et al. (2022) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Widodo, D.S. (2020) *Manajemen kinerja kunci sukses evaluasi kerja*. Cipta Media Nusantara.
- Yanti, R. (2019) *Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.