



KINERJA PEGAWAI BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Hariyati¹, Reno Affrian², Barkatullah³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: yhariyati344@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi namun dalam pelaksanaannya tersebut terdapat masalah seperti: Kurangnya kedisiplinan pegawai dan motivasi dari pimpinan. Penelitian ini bertujuan mengetahui tentang kinerja pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan cukup baik, terkait kualitas dilihat dari aspek Ketepatan Penyelesaian Tugas dan Kualitas hasil Kerja cukup baik, terkait ketepatan waktu dilihat dari aspek ketepatan kehadiran dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan belum baik. Kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan Inovatif dalam melakukan pekerjaan cukup baik, terkait kemampuan dilihat dari aspek sesuai kompetensi dan tanggung jawab cukup baik, dan terkait komunikasi dilihat dari aspek menyampaikan ide/ saran dan menjalankan hubungan baik cukup baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari faktor pendukung pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki dan adanya SOP atau topuksi. Adapun faktor penghambat terdiri dari: pegawai kurang bertanggung jawab dalam kehadiran karena ada beberapa pegawai yang keterlambatan masuk kerja dan kurangnya motivasi dari pimpinan.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Sekda

ABSTRACT

Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity in an organization, but in its implementation there are problems such as: Lack of employee discipline and motivation from the leadership. This study aims to find out about the performance of employees of the Organizational Section of the Regional Secretariat of Hulu Sungai Utara Regency and the factors that influence it. This study uses a qualitative approach with a descriptive-qualitative type. The results of the study showed quite good, related to quality seen from the aspects of Accuracy of Task Completion and Quality of Work results quite good, related to punctuality seen from the aspects of accuracy of attendance and accuracy of completing work is not good. Awareness in carrying out work and Innovative in doing work is quite good, related to ability seen from aspects according to competence and responsibility is quite good, and related to communication seen from aspects of conveying ideas/suggestions and carrying out good relationships is quite good. The influencing factors consist of supporting factors, employees are placed according to their knowledge and educational background and the existence of SOPs or topup. The inhibiting factors consist of: employees are less responsible in attendance because there are several employees who are late for work and lack of motivation from the leadership.

Keywords: Performance, Employees, Regional Secretary

PENDAHULUAN

Terkait kinerja ASN adalah sesuatu yang cukup dan perlu untuk dibahas, mengingat sangat bermanfaat dan ASN adalah ujung tombak pelayanan bagi masyarakat, tanpa mementingkan individu, golongan maupun kepentingan pribadi, dan menjamin terlindungnya pelayanan bagi masyarakat yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan, dengan harapan dapat



meningkatkan kepercayaan public terhadap pemerintah.

Untuk itu, penting bagi kita untuk mengetahui kinerja aparatur Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara bagaimana kinerja yang telah mereka capai dan kontribusi apa saja yang telah mereka berikan demi mencapai tujuan orgnasasi, semakin tinggi kinerja pegawai semakin baik begitu pula semakin rendah maka apa yang direncanakan akan sulit untuk di capai dan akan mempengaruhi tatananan organisasi yang secara keseluruhan akan berdampak signifikan.

Kinerja ASN menurut peraturan yang ada harus dapat menjalankan segala tanggung jawab sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai UU ASN dalam menjalan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang berlandaskan pancasila dan kode etik ASN. Nilai dasar inilah yang menjadi pegaman bagi seorang pegawai dalam bertindak, berperilaku maupun bersikap baik di kantor maupun dalam kehidupan sehari-hari, karena semua ini menyangkut tanggung jawab dalam profesi, agar tugas pokok dan fungsi serta kedisiplinan pegawai dengan menjami kelancaran terkait apa yang dilaksanakan sesuai dengan etos kerja, maupun kualitas dan kuantitas dari pegawai yang professional dengan meningkatkan citra maupun kinerjanya di lingkungan pemerintah dan masyarakat.

Namun pada kenyataan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam meningkatkan disiplin etos kerja serta cita dan kinerja. Hal ini terlihat dari obserpasi yang peneliti lakukan menjadi karyawan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu :

Kurangnya kedisiplinan. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan anggota yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan anggota yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya namun pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih ada beberapa pegawai yang datang tidak sesuai waktu yang ditentukan dan berada diluar kantor saat jam kerja berlangsung.

Kurangnya motivasi, kurangnya motivasi ini akan menyebabkan produktivitas yang minim serta kurangnya komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga sebagian pegawai memiliki persepsi masing-masing terhadap suatu tugas, bahwa ada batas/tidak ada batas dalam penyelesaian tugas membuat pekerjaan tidak maksimal dilaksanakan.

Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Mengingat ASN terdiri dari dua kategori yaitu PNS dan PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Maka

dari itu peneliti akan menjelaskan lebih jauh mengenai “**Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.**”

METODE

Terkait Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data yang diambil adalah informan sebanyak 8 orang dengan teknik *purposive sampling*. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi kondensasi data, penyajian data dan verifikasi atau penerikan kesimpulan untuk mendapatkan hasil dari penelitian.

PEMBAHASAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah cukup baik, terkait kualitas dilihat dari aspek Ketepatan Penyelesaian Tugas dan Kualitas hasil Kerja cukup baik, hal ini dilihat dari kesesuaian tugas yang diberikan dengan hasil yang diberikan sesuai, yang mana hasilnya dapat dilihat pada Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan Predikat yang menunjukkan sangat baik. Pimpinan dalam hal ini selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala sebagai upaya pengukuran dari pencapaian kinerja pegawai, terkait ketepatan waktu dilihat dari aspek ketepatan kehadiran dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan belum baik karena ada beberapa pegawai yang keterlambatan masuk kerja dan ada beberapa pegawai yang terlambat dalam menjalankan tugas dikarenakan data atau bahan *tidak* terkumpul tepat waktu, menyebabkan pekerjaan tersebut selesai tidak tepat waktu, terkait inisiatif dilihat dari aspek Kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan Inovatif dalam melakukan pekerjaan cukup baik, kesadaran kerja pegawai cukup besar dalam bekerja karena jika pegawai tidak memiliki kesadaran yang besar dalam pekerjaan maka akan mempengaruhi hasil kerja, sementara itu setiap pegawai dituntut untuk menyelesaikan setiap tugas pokok, fungsi dan uraian tugas dari jabatan yang mereka miliki. Dan Inovasi atau peningkatan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan mengikuti kegiatan pendampingan/pelatihan sesuai kegiatan/tugasnya masing-masing, terkait kemampuan dilihat dari aspek sesuai kompetensi dan tanggung jawab cukup baik, karena dengan sikap yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan, seseorang akan dipercaya, dihormati dan dihargai serta disenangi oleh orang lain, sikap bertanggungjawab membuat seseorang lebih kuat dan tegar

menghadapi permasalahan yang harus diselesaikan. Dan pegawai saat ini bertanggungjawab atas pertanggungjawaban tentang pekerjaannya karena memang tugas dan fungsi dari pegawai yang bersangkutan dan terkait komunikasi dilihat dari aspek menyampaikan ide/ saran dan menjalankan hubungan baik cukup baik. Dari hasil penelitian mengenai komunikasi Untuk membangun komunikasi bertujuan untuk menyampaikan informasi dari apa yang atasan inginkan kepada pegawai serta sebaliknya. juga memberi dukungan dan motivasi untuk para pegawai agar dapat menyampaikan ide dan gagasan secara baik dan di terima dengan baik oleh atasan. Yang dimana hal tersebut dapat membantu dalam membangun dan memperbaiki suatu komunikasi antara atasan dan pegawai yang ada. Memiliki sikap hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja adalah dengan komunikasi yang baik dan terbuka, bersikap profesional dalam bekerja, saling menghargai dan bersikap ramah

SIMPULAN

Hasil penelitiannya menunjukan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah cukup baik, terkait kualitas dilihat dari aspek Ketepatan Penyelesaian Tugas dan Kualitas hasil Kerja cukup baik, terkait ketepatan waktu dilihat dari aspek ketepatan kehadiran dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan belum baik karena ada beberapa pegawai yang keterlambatan masuk kerja dan ada beberapa pegawai yang terlambat dalam menjalankan tugas, terkait inisiatif dilihat dari aspek Kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan Inovatif dalam melakukan pekerjaan cukup baik, terkait kemampuan dilihat dari aspek sesuai kompetensi dan tanggung jawab cukup baik, dan terkait komunikasi dilihat dari aspek menyampaikan ide/ saran dan menjalankan hubungan baik cukup baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari faktor pendukung pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki sehingga mereka mempunyai keahlian yang mempunyai dibidangnya masing-masing dan adanya SOP atau topuksi dalam setiap bidang sehingga pegawai mempunyai acuan dalam bekerja. Adapun faktor penghambat terdiri dari: pegawai kurang bertanggung jawab dalam kehadiran karena ada beberapa pegawai yang keterlambatan masuk kerja dan kurangnya motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan hal tersebut maka disarankan: Kepada Plt. Kepala Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah agar mengevaluasi kinerja pegawai terutama kinerja terkait kecepatan dalam menyelesaikan tugas dengan cara memberikan motivasi dan penilaian kepada pegawai. Kepada pegawai hendaknya tepat waktu dan bertanggung jawab dalam bekerja dengan cara disiplin dalam kehadiran dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh.



DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 *tentang Aparatur Sipil Negara*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 *tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*
- Peraturan Presidin Nomor 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- Anonim. 2024. *Profil kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara*
- Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron. 2019, *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo
- Aqmiliandy Hadifa , 2021. “*Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara*”. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA Amuntai
- Budiarti Rina , 2024. “*Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong*” Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Nursalam. 2020. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. P. Lestari (ed.); Edisi 5). Salemba Medika.
- Tim Penyusun, 2023. *Pedoman Proposal dan Penulisan Sripsi* STIA Amuntai
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- .