

## **Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya**

### *Performance Of The State Civil Apparatus In The Jayawijaya Regency Regional Civil Service Agency*

**Leonar Son Hilapok** <sup>(1)(\*)</sup>, **William A. Areros** <sup>(2)</sup>, **Joyce J. Rares** <sup>(2)</sup>

1) Peneliti Independen

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada Prodi Pengelolaan Sumber Daya Pembangunan Program Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado

\*Penulis untuk korespondensi: hilapokleonarson23@gmail.com

---

|  |                     |
|--|---------------------|
| Naskah diterima melalui e-mail jurnal ilmiah agrisocioekonomi@unsrat.ac.id | : Rabu, 31 Mei 2023 |
| Disetujui diterbitkan  | : Rabu, 31 Mei 2023 |

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to find out how, the performance of the state civil apparatus in the Jayawijaya district civil service agency. This research was carried out from February to May 2023. The selection of respondents was done deliberately. The data used are primary data and secondary data. Primary data was collected through interviews, based on questionnaires, to the head of the field and honorary staff respectively. jayawijaya district civil service. So that the total respondents were 6 people. Secondary data was obtained from related agencies, namely through the Jayawijaya Regency Regional Personnel Agency for Human Resources. Secondary data was also obtained through books obtained from local bookstores and the internet via Google Scholar in the form of books, journal articles and theses related to the topic of this research, namely the Performance of State Civil Apparatus at the Jayawijaya Civil Service Agency. The results of the study show that the assessment of the performance of state civil servants in the Jayaawijaya Regency Regional Civil Service Agency is not optimal. Because there are still some problems. Based on the quantity indicator, it shows that there are still targets that have not been implemented and work that has exceeded the target, thus increasing the workload. In terms of quality, it was found that many mistakes were made in carrying out the work due to a lack of accuracy and understanding. In terms of time use, it was found that there were still many employees who had not used working hours effectively.*

*Keywords : performance; civil apparatus; regional employment agency*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana, kinerja aparatur sipil negara di instansi badan kepegawaian daerah kabupaten jayawijaya. Penelitian ini di laksanakan dari bulan Februari sampai Mei 2023. Pemilihan responden dilakukan secara sengaja. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara, berdasarkan kuesioner, kepada kepala bidang dan tenaga honorer masing-masing Kepala BKD SDM, sekretaris, BKD SDM dan bidang mutasi pegawai BKD SDM bahkan bagian bidang pendidikan dan pelatihan BKD SDM sampai dengan honorer BKD SDM yang bekerja di instansi bada kepegawaian daerah kabupaten jayawijaya. Sehingga total responden sebanyak 6 orang. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait yaitu melalui Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya. Data sekunder juga diperoleh melalui buku yang diperoleh dari toko buku lokal serta internet melalui google scholar berupa buku, artikel jurnal dan thesis yang berkaitan dengan topik penelitian ini yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja aparatur sipil negara di badan kepegawaian daerah kabupaten jayaawijaya belum optimal. Karena masih ditemukan beberapa permasalahan. Berdasarkan indikator kuantitas, menunjukan bahwa masih ada target yang belum terlaksana dan pekerjaan yang melebihi target sehingga menambah beban kerja. Dari segi kualitas, ditemukan banyak kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan karena kurangnya kecermatan dan pemahaman.dari segi penggunaan waktu, ditemukan masih banyaknya pegawai yang belum menggunakan jam kerja dengan efektif.

Kata kunci : kinerja; aparatur sipil; badan kepegawaian daerah

---

Agrisocioekonomi :

Jurnal Transdisiplin Pertanian (Budidaya Tanaman, Perkebunan, Kehutanan, Peternakan, Perikanan, Sosial dan Ekonomi) | 139

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sikula (2001), menyatakan pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan pemberdayaan manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia juga aktifitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektivitas organisasi. Flippo (2002), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan

Desentralisasikan oleh pemerintah pusat melalui Undang-undang RI Nomor 21 Tahun 2021 Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua membawa perubahan pada pemerintah daerah. Salah satu perubahan ialah pemberian wewenang yang lebih luas pada penyelenggaraan dalam bidang birokrasi.

Tercapainya kinerja yang efektif merupakan perhatian utama dari reformasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem kinerja yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pemerintah berlangsung penting secara berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggung jawab. Pemerintahan sebagai organisasi sektor publik yang memegang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki target kinerja yang telah ditetapkan. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan performance yang terbaik dari dirinya dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara dapat dilaksanakan melalui pemberian kesempatan pendidikan informal maupun formal, Penghargaan (*reward*) dan Hukuman (*punishment*), insentif dan peningkatan moral serta pembinaan mental. Aparatur Sipil Negara secara terprogram dan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh pimpinan. Aparatur dituntut melakukan tugas dengan disiplin, memegang

teguh asas independen, dan memiliki kemampuan untuk mempertahankan perilaku aparatur sipil negara secara profesional. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang kemudian Instruksi Presiden diganti dengan Peraturan Presiden Nomor Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah adalah bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya?

### Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah-masalah yang dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara di Instansi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya.

### Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritik, secara teoritis dapat memberikan sumbangsi pemikiran dan manfaat, terhadap pengembangan ilmu dan pengetahuan spesifiknya pada ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis, dapat disumbangkan kepada pemerintah daerah provinsi papua khususnya pada, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya tentang kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya.

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 13 Maret 2022 sampai dengan 13 Mei 2022 di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Jayawijaya. Adapun pertimbangan lokasi, antara lain:

1. Badan Kepegawaian Daerah kabupaten jayawijaya merupakan instansi yang secara khusus dibentuk guna menyusun kebijakan

bidang kepegawaian pada wilayah kerja, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen pegawai.

2. Peneliti ingin meneliti di kantor badan kepegawaian daerah mengenai, strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara di kabupaten jayawijaya dan berkeinginan untuk dapat memberikan sumbangsi karya tulis ini kirangnya dapat memberikan kontribusi pemikiran demi tercapainya Visi dan Misi kepada biro BKD di instansi terkait.
3. Biro badan kepegawaian daerah kabupaten jayawijaya ialah daera asal peneliti sehingga memudahkan dalam proses pengumpulan data, efisiensi tenaga, waktu dan biaya selama penelitian berlangsung.

#### **Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini yang ditetapkan sebagai fokus penelitian ini adalah, Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya yaitu tentang Kualitas kinerja, Kuantitas kinerja, Kerja sama, dan Penggunaan waktu dalam bekerja di instansi birokrat badan kepegawaian daerah kabupaten jayawijaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penjabaran fokus penelitian ini yaitu Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya dikaji dari indikator, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan penggunaan waktu dalam kerja di instansi birokrat BKD Kabupaten Jayawijaya.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek atau subjek yang diteliti. Data primer peneliti memperoleh dari pengumpulan data secara langsung melalui wawancara kepada informan yakni para pejabat di bidang pemerintahan pada Biro BKD (Badan Kepegawaian Daerah) tentang informasi yang berkaitan dengan, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan penggunaan waktu dalam bekerja di instansi terkait pada biro BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Jayawijaya.

Data sekunder peneliti peroleh dari data pendukung yang berasal dari dokumen, catatan, laporan serta arsip yang berkaitan dengan fokus penelitian yang ada pada BKD (bada kepegawaian daerah) kabupaten jayawijaya, seperti dokumen dan laporan pertanggung jawaban BKD (Badan Kepegawaian Daerah) tahun 2020/2022, laporan rencana strategis BKD. Intruksi Presiden, surat-sutar Keputusan menteri Data-data laporan kegiatan dan sebagainya.

#### **Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah sebagai berikut:

1. Kepala Biro Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 2 orang.
2. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 2 orang.
3. Staf di Kantor Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 6 orang.
4. Staf pegawai sebanyak 4 orang.
5. Staf honorer sebanyak 4 orang.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

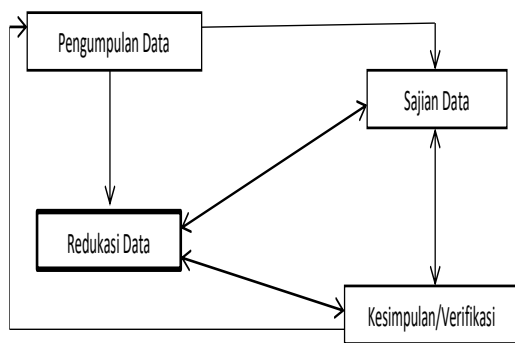
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan melakukan kegiatan pengamatan langsung di bagian pemerintahan instansi terkait pada padan biro BKD Kabupaten Jayawijaya. Selanjutnya dilakukan pencatatan terhadap kegiatan yang ada di tempat penelitian tersebut, agar dapat melihat keadaan yang sebenarnya.
2. Wawancara, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada para pejabat di bidang pemerintahan kepada kepala badan BKD Kabupaten Jayawijaya serta para pegawai/ stap bawahan pemerintah kabupeten jayawujaya yang terkait dengan masalah dan fokus penelitian.
3. Studi Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data melalui pencatatan pada sumber-sumber data yang ada di lokasi antarah lain dokumen Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) pada kinerja ASN di instansi terkait.

### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memahami jawaban atas pertanyaan yang diperoleh dari hasil penelitian. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif. Hal ini di lakukan karena peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang mengutamakan proses serta kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat tentatif, sehingga selalu merupakan proses yang interaktif dan terus-menerus.

Adapun proses analisis interaktif dimaksud dapat disajikan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Analisis Interaktif (Miles & Huberman, 1992)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Perubahan perkembangan lingkungan strategis baik diluar lingkup kepegawaian, seperti arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan dan derasnya tuntutan maserakat atas pelayanan kinerja aparatur serta kondisi global dan teknologi. Diharapkan pada kondisi lingkungan sebagaimana tersebut diatas dapat di pandang sebagai mestinya, agar Organisasi Perangkat Daerah khususnya di bidang kepegawaian melalui penciptaan kondisi sistem manajemen kinerja dan akuntabilitas kepegawaian yang mampu mewujudkan kinerja aparatur sipil negara yang tercermin produktif, maka pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilandasi dengan visi dan misi hingga tujuan dan strategi

yang jelas dirumuskan dalam rencana strategis badan kepegawaian daerah oleh organisasi perangkat daerah representasi sebagai pengembangan sumber daya manusia pada instansi Birokrat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya.

### Kinerja Aparatur Sipil Negara Dilihat Dari Kualitas Kerja

Di Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya tidak terlepas dari permasalahan yang timbul akibat kurangnya pemahaman pegawai terkait dengan pekerjaannya. Peraturan yang tidak tetap dan dapat berubah kapan saja, membuat pegawai kesulitan dalam memahami apa yang menjadi pedoman dalam menjalankan setiap yang di berikan oleh atasan sehingga pekerjaannya karena prosedur dan metode juga berubah. Maka diketahui bahwa para pegawai tidak luput dari kesalahan-kesalahan karena kurangnya pemahaman atau ketidak tahuan terhadap ketentuan-ketentuan baru yang dapat di implementasikan sesuai dengan tupoksi kerja dalam besid bidang aparatur sipil negara dalam jam kerjanya.

### Kinerja Aparatur Sipil Negara Dilihat Dari Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara Sumber Daya Manusia di Kabupaten Jayawijaya disusun terlebih dahulu terkait dengan sasaran dan target yang harus dicapai. Sesuai dengan pasal 4 PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Masih ada keterlambatan untuk penetapan Sarana Kerja Pegawai (SKP), karena pegawai Aparatur Sipil Negara Sumber Daya Manusia di Birokrat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya belum selesai dalam menyusunnya. Selanjutnya, diketahui bahwa target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan realisasi kerja. Pada kenyataannya, pekerjaan yang menjadi tugas-tugas pegawai

Aparatur Sipil Negara pada satu tahun anggaran tersebut ada yang tidak tercapai atau tidak terlaksana dari target yang ditetapkan dan juga sering melebihi batas target.

### **Kinerja Aparatur Sipil Negara Dilihat Dari Penggunaan Waktu**

Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya belum menggunakan jam kerja dengan efektif sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Beberapa pegawai melakukan kegiatan-kegiatan diluar urusan pekerjaan. Hal itupun dapat dilihat saat jam kerja terdapat pegawai yang membuka youtube, mengobrol dengan rekan kerja, duduk santai sibuk dengan handphonenya pergi ke kantin yang terdekat dan adapula yang keluar kantor saat jam kerja di luar urusan pekerjaan mereka. Selain itu, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor. Terdapat permasalahan lain yang ditemukan, yakni beberapa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya masih menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Kinerja Aparatur Sipil Negara Dilihat Dari Kerja Sama**

Di Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya, posisi pekerjaan pegawai Aparatur Sipil Negara yang diduduki di Instansi Birokrat saat ini belum semua sesuai dengan keahliannya pada besid bidang yang mereka miliki.

Walaupun demikian, sebelum melaksanakan pekerjaan, para pegawai mempelajari terlebih dahulu pekerjaan yang menjadi tugas pokok mereka. Pimpinan juga mengarahkan dengan baik atas pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai dapat memahami mekanisme yang harus dijalankan sehingga pengetahuan pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dirasa sudah cukup mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Adanya keterbatasan dari keahlian dasar atau besidnya sehingga pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan, tidak menjadi alasan untuk tidak mengembangkan pengetahuan terkait dengan tuntutan tugas pokok mereka. Adapun

program pengembangan pegawai dalam upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang diikuti oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya yakni melalui Pendidikan dan Pelatihan, BIMTEK, kursus dan sosialisasi yang fokus dengan syarat memberikan edukasi yang produktif, sehingga setiap program dapat terabdet dan sangat membantu pegawai untuk mendukung kinerjanya dalam menyelesaikan sesuai tupoksi kerja di instansi terkait.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulannya:

1. Bahwa kualitas kerja belum optimalnya kinerja ASN dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dikarenakan tidak terlepas dari permasalahan yang timbul akibat kurangnya pemahaman pegawai terkait dengan pekerjaannya sehingga; Peraturan yang tidak tetap dan dapat berubah kapan saja, membuat pegawai kesulitan dalam memahami apa yang menjadi pedoman dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang di berikan oleh atasan sehingga pekerjaanpun menjadi sulit atau tidak ada penyelesaian.
2. Bahwa penempatan pegawai belum sesuai tupoksi dan dasar pendidikan bahkan pengalaman kerja sangat penting. Kuantitas kerja ASN belum cukup mencapai pada kinerja, di karenakan kemampuan kerja pegawai berupa kealiannya serta tingkat pendidikan formal tertinggi belum sepenuhnya di jadikan persyaratan dalam menempatkan pegawai.
3. Bahwa semangat kerja dalam taraf ketaatan waktu kerja di dalam instansi birokrat masih belum memadai, dan juga segi kedisiplinan kepatuhan terhadap peratutan organisasi perangkat daerah (OPD) belum cukup terwujud dengan baik.
4. Bahwa kerja sama belum memadai sehingga barometer kinerja aparatur sipil negara di instansi badan kepegawaian daerah belum optimal baik.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat disarankan beberapa hal penting yang harus di perhatikan dan di prioritaskan mengenai kualitas kerja, kuantitasker kerja, ketaatan waktu dan kerja sama di Instansi Birokrat badan kepegawaian daerah (BKD) Kabupaten Jayawijaya:

1. Bahwa kinerja pegawai belimk optimal dan masih perlu di prioritaskan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dan penyelesaian tugas dalam waktu kerja oleh setiap sindividu dalam waktu kerja di Instansi badan kepegawaian daerah (BKD) Kabupaten Jayawijaya.
2. Penempatan pegawai harus di lakukan sesuai dengan kebutuhan kerja dan keahlian kerja, agar setiap tujuan yang di tetapkan dapat tercapai. Hal ini perlu agar supaya pegawai lebih mampu dan lebih profesional melakukan dan meyelesaikan tugasnya.
3. Kualias kerja pegawai Aparatur sipil negara (ASN) harus dapat ditumbuhkan dengan baik. Agar setiap tujuan yang dapat di tetapkan tercapai.
4. Iklim organisasi perangkat daerah (OPD) harus di kondisikan dengan baik dari segi, Kerja sama dan Penggunaan waktu sehingga Output dari kinerja dapat tercermin baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, E.B. 2002. *Manajemen Personalialia* Jakarta: Erlangga.
- Miles, M.B, & A.M. Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif.*, di terjemahkan Tjejep Rohendi Rohidi, Universitas Indonesia Pers. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Sikula, A.F. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Edisi Terjemaham.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2021 *Tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua.*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara.*