

Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Minahasa

Vivi Saroinsong

Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

vivisaroinsong@unima.ac.id *

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:
Performance ,State
Civil Apparatus,
Service..

This study aims to determine, the process of personnel performance and human resource development in Minahasa regency. The method used in this research is a qualitative method. Performance is often equated with performance, which is understood as the result of a person's work or performance which is determined by his ability and motivation to carry out work, so the success or failure of services provided to the community is largely determined by the performance of the bureaucratic apparatus. Researchers see a gap between expectations and reality, where the performance of the bureaucratic apparatus in the Personnel and Human Resources Development Agency in Minahasa Regency. Because even though the employees in the BKPSDM kontor have provided good service to every State Civil Apparatus who is taking care of their needs such as promotion, employee leave, etc. But it cannot be denied that in the BKPSDM office there are still frequent obstacles caused by these employees or ASN (guests). So it can be concluded that the performance of the apparatus must be even more elevated so that it can become a benchmark or proposal for every State Civil Apparatus in the district. Minahasa.

INTISARI

Kata kunci: Kinerja,
Aparatur Sipil Negara,
Pelayanan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, proses Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Kinerja umumnya sering disamaartikan dengan performansi (Performance) yang dipahami sebagai hasil kerja ataupun penampilan kerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, jadi berhasil tidaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kinerja para aparat birokrasi. Peneliti melihat adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, dimana kinerja aparat birokrasi yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa. Karna walaupun pegawai yang ada di kontor BKPSDM telah memberikan pelayanan yang baik kepada setiap Aparatur Sipil Negara yang sedang mengurus keperluannya seperti kenaikan pangkat, cuti pegawai, dll. Tapi tidak bisa di pungkiri lagi bahwa di kantor BKPSDM masih sering terjadi hambatan-hambatan yang di sebabkan oleh pegawai ataupun ASN (tamu) tersebut. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Kinerja Aparatur harus lebih lagi ditingkatkan agar dapat menjadi patokan atau ajuan setiap Aparatur Sipil Negara yang berada di Kab. Minahasa.

Copyright © 2022 (Vivi Saroinsong). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Banyak program yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah pusat, salah satunya yaitu program keterbukaan informasi publik terhadap seluruh

* Korespondensi Penulis; vivisaroinsong@unima.ac.id

instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Hal ini memungkinkan masyarakat bisa mengakses bahkan bisa mengawasi kinerja dan tugas dari masing-masing aparat birokrasi yang ada dilingkup pemerintahan.

Guna memaksimalkan dan lebih mendekatkan pelayanan terhadap masyarakat maka otonomi daerah adalah salah satu upaya nyata dari pemerintah pusat guna memberikan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk mengelola dan mengatur pemerintahannya sendiri. Yang tentunya termasuk di dalamnya pemerintah kabupaten Minahasa.

Seiring dengan proses reformasi birokrasi sekarang ini maka para aparatur birokrasi dituntut untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Baik dalam hal peningkatan kemampuan para pegawai, disiplin dalam bekerja, serta menghindari praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), yang menjadi sasaran utama dari proses reformasi birokrasi itu sendiri.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menyatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Mengacu pada Undang-undang ASN No. 5 Tahun 2014, dalam pasal 75 menyatakan bahwa unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yang tentunya sangat berhubungan erat dengan kinerja aparat birokrasi itu sendiri, terutama dalam hal 1) Loyalitas, yaitu tekad dan kemampuan untuk patuh, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipegang teguh dengan kesabaran dan tanggung jawab, (2) Prestasi Kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, (3) Tanggung jawab, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, penugasan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani mengambil risiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang diambil, (4) Ketaatan, yaitu kemampuan karyawan untuk mematuhi dengan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, menaati perintah resmi yang diberikan oleh atasan yang berkompoten dan kemampuan untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan, (5) Kejujuran, yaitu keikhlasan pegawai dalam menjalankan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang dimilikinya.

Namun pada kenyataannya masih dijumpai adanya pelayanan publik yang belum maksimal, dimana kinerja aparat birokrasi yang ada di lingkup pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia di Kabupaten Minahasa, masih

ditemui banyak pegawai bahkan pun pejabat yang tidak disiplin pada saat melaksanakan pekerjaan seperti sering keluar kantor pada saat jam kerja, sering terlambat pada waktu melaksanakan apel pagi, sering pulang lebih dulu sebelum jam kantor/dinas usai bahkan sering kali didapati masih banyak pegawai bahkan pun pejabat yang tidak disiplin pada saat melaksanakan pekerjaan seperti sering keluar kantor pada saat jam kerja, sering terlambat pada waktu melaksanakan apel pagi, sering pulang terlebih dahulu sebelum jam kantor/dinas usai bahkan sering kali didapati masih banya pegawai maupun tenaga kontrak yang tidak masuk kerja pada waktu jam kantor.

Ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab dari para pegawai dan tenaga kontrak ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, permasalahan ini pun makin diperparah dengan masihkurangnya ketaatan dari para pegawai dan tenaga kontrak dalam hal disiplin kerja dan disiplin waktu saat melaksanakan tugas, belum lagi dalam hal kejujuran pegawai yang sering menutup-nutupi akan ketidakhadiran dari rekan-rekan sesama anggota.

Hal-hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja dari aparatur itu sendiri, yang tentunya juga hal ini belum sesuai dengan amanah undang-undang ASN dalam pasal 75 itu sendiri, dimana hal tersebut di atas tidak memenuhi kriteria dalam unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai khususnya dalam hal kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kepemimpinan.

Melihat akan hal tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu melakukan evaluasi kinerja pejabat publik, karena pegawai dan pejabat ini di gaji, dan diberikan tunjangan oleh Negara berdasarkan disiplin dan keberhasilan kerjanya. Jangan sampai para pejabat hanya bekerja seenaknya saja yang penting digaji, dan atasnya senang padahal kinerja dan disiplin mereka dalam bekerja tidak ada. Hal ini tentunya jika dibiarkan akan terus terjadi dan bisa menghambat pelayanan terhadap masyarakat.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Yaitu data, fakta dikumpulkan dalam kata atau gambar, atau angka. Menjelaskan sesuatu berarti menggambarkan apa, mengapa, dan bagaimana suatu peristiwa terjadi [1] Hasil tertulis mengandung kutipan wawancara alih-alih informasi yang digunakan untuk menjelaskan dan memperkuat presentasi data di bagian hasil dan diskusi. Penelitian kualitatif pada dasarnya tentang mengamati orang-orang di lingkungan mereka, berinteraksi dengan mereka dan berusaha memahami bahasa mereka dan interpretasi mereka terhadap dunia di sekitar mereka,

Nasution 1999 [2]

3. Hasil dan Pembahasan

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari 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 digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kesuksesan instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja dari pegawai pemerintah. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, [3]

Penulis memilih untuk menggunakan teori pengukuran kinerja yang diusulkan oleh Agus Dwiyanto [4] karena dianggap tepat, tepat, dan mampu mengukur kinerja aparat dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa. Indikator pengukuran kinerja yang diusulkan oleh Agus Dwiyanto [4] mencakup lima indikator, yaitu produktivitas, kualitas layanan, tanggung jawab, responsif, dan akuntabilitas.

3.1 Produktivitas

Produktivitas menurut Dwiyanto [5] pada dasarnya adalah tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktivitas harus dapat dilihat secara spesifik sehingga dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan dari program yang dijalankan.

Sedangkan, menurut George J. Washin produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektifitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Mengukur kinerja suatu organisasi sangat penting sekali agar supaya dapat mengetahui apakah pelayanan yang diberikan sudah baik atau masih mempunyai kendala.

Dari hasil temuan penelitian jika dikaitkan dengan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator produktivitas berada pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa belum memadai dilihat dari sarana dan prasarana sudah banyak pegawai yang tahu mengoperasikan komputer walaupun belum terlalu mahir begitu juga dengan hambatan yang sering terjadi seperti waktu yang mempengaruhi pelayanan.

3.2 Kualitas Pelayanan

Kualitas Pelayanan menurut Dwiyanto [5] pada dasarnya adalah cenderung menjadi semakin

penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kinerja suatu organisasi dapat diukur lewat kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat.

Sedangkan, menurut Ratminto dan Atik kualitas pelayanan adalah tolak ukur keberhasilan pelayanan yang ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima layanan, sementara tingkat kepuasan penerima layanan akan diperoleh jika penerima mendapatkan pelayanan sesuai dengan yang mereka harapkan. Keberhasilan suatu pelayanan dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang baik dan memenuhi kepuasan penerima pelayanan tersebut. Dari hasil temuan penelitian jika dikaitkan dengan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator kualitas pelayanan yang diberikan oleh kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa sudah baik karena pegawai yang berada disana telah melakukan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jobnya masing-masing begitu juga dengan pelayanan yang diberikan sudah semaksimal mungkin.

3.3 Responsivitas

Responsivitas menurut Dwiyanto [5] pada dasarnya adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Pegawai mampu menerima setiap aspirasi yang diberikan masyarakat agar supaya dapat mengetahui kebutuhan apa saja yang diinginkan masyarakat.

Sedangkan, menurut Hormon (1995) responsivitas adalah kemampuan pemerintah (organisasi) untuk mengenali kebutuhan, menyusun agenda dan prioritas, mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjuk pada kelarasan antara program dan kegiatan dengan kebutuhan masyarakat, disaat ini semakin banyak kebutuhan dan keinginan masyarakat yang di programkan maka organisasi tersebut dinilai semakin baik.

Dari hasil temuan penelitian jika dikaitkan dengan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator Responsivitas yang berada pada di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa dimana kesigapan pegawai di kantor BKPSDM dalam memberikan pelayanan kepada ASN yang ada sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang sudah tahu hal-hal apa yang harus diperbuat dan juga hal-hal yang tidak pantas diperbuat dalam memberikan pelayanan.

3.4 Responsibilitas

Responsibilitas menurut Dwiyanto [5] pada dasarnya adalah menjelaskan kegiatan birokrasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun yang implisit.

Sedangkan, menurut Syahrudin Rasul

responsibilitas mempunyai arti sebagai adanya kewajiban moral dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada seseorang. Hal ini lebih memfokuskan kepada perasaan memiliki tugas yang harus diselesaikan tugasnya.

Dari hasil temuan penelitian jika dikaitkan dengan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator Responsibilitas dimana pelaksanaan kegiatan organisasi publik ini dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa responsibilitas yang berada dikantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa ketika ASN melanggar aturan maka BKPSDM akan memberikan sanksi sesuai dengan besar atau kecil aturan yg telah dilanggar ASN tersebut. Sanksi yang akan diberikan seperti surat teguran bahkan pembinaan terhadap pegawai yang melanggar aturan.

3.5 Akuntansi

Akuntabilitas menurut Dwiyanto [5] pada dasarnya adalah menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat. Dengan sendirinya akan selalu mementingkan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini konsep akuntabilitas dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Sedangkan, menurut Mardiasmo [6] akuntabilitas adalah bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan, pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut memang perlukan adanya keterbukaan dalam mempertanggungjawabkan sesuatu agar supaya dapat mengetahui program – program apa yang tercapai dan belum tercapai.

Dari hasil temuan penelitian jika dikaitkan dengan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator Akunabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dn kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar kesesuaian penyelenggaraan pelayanan kepada pihak yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa akuntabilitas yang berada dikantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa adalah Laporan Pertanggung Jawaban Kinerja Kantor

BKPSDM dibuat berdasarkan kegiatan-kegiatan yang telah terlaksanakan dan sistem pelaporan pertanggung jawaban kinerja biasanya berjenjang dari yang paling bawah ke pejabat yang paling tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah dipaparkan dan diuraikan di atas. Maka dapat diambil kesimpulan yang dituangkan terkait dengan penelitian ini yakni:

1. Dalam penelitian ini untuk mengukur produktivitas kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Minahasa dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa produktivitas dalam memberikan pelayanan kepada Pegawai atau ASN lain sudah dapat dikatakan baik.
2. Untuk melihat Kualitas Pelayanan sudah dapat dikatakan baik karna pegawai di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah memberikan pelayanan yang maksimal kepada ASN tamu.
3. Kinerja Responsivitas yang ada di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah cukup baik dilihat dari kesigapan pegawai kantor dalam memberikan pelayanan walaupun masih sering terjadi hambatan.
4. Kinerja Responsibilitas sudah cukup baik karna karena Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberikan sanksi kepada ASN yang melanggar aturan yang telah di tentukan.
5. Kinerja Akuntabilitas sudah baik karna di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberr Daya Manusia sudah jelas dilihat dari proses pertanggung jawaban kinerja biasanya dibuat berjenjang dari yang paling bawah ke pejabat yang paling tinggi

Referensi

- [1] Mangkunegara Prabu. Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- [2] Dwiyanto Agus, 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. PSKK-UGM, Yogyakarta
- [3] Raminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Pustakah Belajar, Yogyakarta
- [4] Syahrudin Rasul, 2002. *Sistem Akuntabilitas*. Detail Rekod, Jakarta
- [5] Mardiasmo, 2011. *Perpajakan Edisi Revisi*. Andi, Yogyakarta

- [6] Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara