

Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Di Kabupaten Minahasa

Devie S. R. Siwij^{a,1*}, Steven V. Tarore^{b,2}, Helenni Erwin^{c,3}, Herke F. V. Memah^{d,4}

^{abcd} Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

^{1*} deviesiwij@unima.ac.id, ² steventarore@unima.ac.id, ³ helennierwin@gmail.com, ⁴ herkememah@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:
BAPELITBANGDA,
Minahasa Regency,
Employee Performance

This study aims to determine and describe how employee performance at the regional research and development planning agency of Minahasa Regency, this research uses a qualitative approach method with data collection techniques through observation, interviews and documentation. By using indicators, namely. Quality of work, timeliness and initiative. The results showed: that the quality of employee work at the Minahasa Regency Regional Research and Development Planning Agency was not fully said to be good and optimal because in terms of quality, the best quality had not yet been achieved, there were still corrections and needed improvement. And for Timeliness, there are some employees who still tend to delay completing the tasks given by this habit which can cause delays in the work process given. Initiative, employees at the BAPELITBANGA in Minahasa Regency are only willing to carry out work that they understand or are good at. They are not willing to take the initiative to carry out other work. When given the task to do work outside their field, only some employees are willing to do it, due to their understanding of the work. However, there are several other employees who are reluctant to do so because of their lack of knowledge.

INTISARI

Kata kunci:
BAPELITBANGDA,
Kabupaten Minahasa,
Kinerja Pegawai

Studi ini bertujuan untuk menentukan dan menggambarkan bagaimana kinerja karyawan di Badan Perencanaan dan Pengembangan Riset Daerah Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menggunakan indikator, yaitu Kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan di Badan Perencanaan dan Pengembangan Riset Daerah Kabupaten Minahasa belum sepenuhnya dikatakan baik dan optimal karena dalam hal kualitas, kualitas terbaik belum tercapai, masih ada koreksi dan perlu perbaikan. Dan untuk ketepatan waktu, ada beberapa karyawan yang masih cenderung menunda penyelesaian tugas yang diberikan oleh kebiasaan ini yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses kerja yang diberikan. Inisiatif, karyawan di BAPELITBANGA di Kabupaten Minahasa hanya bersedia melakukan pekerjaan yang mereka pahami atau kuasai. Mereka tidak bersedia mengambil inisiatif untuk melakukan pekerjaan lain. Ketika diberi tugas untuk melakukan pekerjaan di luar bidang mereka, hanya beberapa karyawan yang bersedia melakukannya, karena pemahaman mereka tentang pekerjaan tersebut. Namun, ada beberapa karyawan lain yang enggan melakukannya karena kurangnya pengetahuan.

Diterima : 09-06-2024
Dipublish : 29-06-2024

Copyright ©2024 (Devie S. R. Siwij). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Pegawai adalah salah satu sumber daya yang berpengaruh besar atau sangat penting dalam menjalankan organisasi. Keberhasilan dan Kegagalan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja dari pegawai. Menurut Hasibuan pegawai adalah setiap individu yang bekerja dengan menyalurkan tenaganya (fisik dan pikiran) kepada organisasi dan mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan. [1],

Menurut Widjaja A pegawai adalah pekerjaan yang diperlukan manusia baik fisik maupun non-fisik (mental dan pikiran), dengan demikian pegawai merupakan salah satu modal utama dalam usaha membantu mencapai tujuan tertentu (organisasi). [2]

Dalam Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pekerja dipandang sebagai sumber daya utama. Pegawai dijadikan sebagai tolak ukur dari sebuah keberhasilan di dalam sebuah organisasi, apa terlebih dalam mengoprasikan segala tugas yang ada di dalam organisasi. tentunya pegawai haruslah memiliki kualitas yang baik dan kompten, hal itu bisa dilihat dari bagaiman dia menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, apakah dikerjakan dengan cepat dan tepat atau malah sebaliknya . Oleh karena itu, sangatlah penting meningkatkan kinerja pegawai agar segala pelaksanaan kerja bisa dilakukan dengan efektif dan efisien.

Robbins mengatakan bahwa karyawan yang melakukan yang mendapat kepuasan kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Pegawai akan merasa senang dengan pekerjaan yang telah atau sedang diselesaikannya. mereka merasa apa yang mereka lakukan dianggap telah sesuai dengan harapan mereka, sesuai dengan apa yang ingin mereka capai. dalam pekerjaan seorang pegawai memiliki sebuah ambisi untuk mengerjakan perkerjaan dengan tepat dan cepat, dengan tujuan untuk mencapai apa yang diharapkan. ketika dia berhasil mendapat apa yang menjadi tujuan dan harapannya disitulah dia merasa puas akan pekerjaannya. maka dari itu setiap orang yang merasa puas dengan pekerjaannya mempunyai kinerja yang baik dan berkompeten.[3]

Seorang Pegawai memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya maka dari itu perlu dilakukan Evaluasi kinerja pegawai dalam bentuk administratif yang nantinya akan menjadi acuan untuk membuat keputusan sesuai dengan kondisi kerja mereka. dengan kata lain pegawai yang bekerja haruslah seorang yang kompeten dan ahli dalam bidangnya,serta terampil dalam menjalankan tugasnya agar organisasi bisa berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Maka dari itu seorang pegawai apa terlebih pegawai pemerintah harus memiliki kinerja yang baik, Dijelaskan apa yang dimaksud dengan

tanggung jawab kinerja, yang menyatakan komitmen instansi pemerintah untuk bertanggung jawab atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang diperintahkan oleh pemangku kepentingan secara terukur untuk mencapai misi organisasi. sasaran/sasaran kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara sistematis. [4]

Mangkunegara juga berpendapat dalam bukunya Masram mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[5]

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ASN merupakan profesi untuk pegawai pemerintah. ASN merupakan pegawai pemerintah yang dipilih oleh pejabat pembina kepegawaian dan ditempatkan pada posisi pemerintahan atau tugas negara, dan mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan undang-undang ini, kewajiban ASN adalah melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan hukum, dan berkewajiban memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkompeten.

Peranan serta kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sangat penting sehingga menentukan, karena setiap ASN merupakan sebuah salah satu unsur dalam aparatur negara yang telah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Nasional dalam rangka sebagai usaha untuk mencapai tujuan negara. ASN adalah aset dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan juga pembangunan di setiap bidang, keberadaan ASN juga mampu untuk mengawal perjalanan bangsa dan Negara sebagaimana kita bisa melihat sepanjang perjalanan sejarah yang ada.[6]

15 Januari 2014 di sahkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang di dalamnya mengatur tentang hal baru yaitu kedudukan pegawai diluar ASN, yaitu pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP/P3K). Dengan demikian berdasarkan UU ASN, pegawai ASN terbagi menjadi dua kategori, yaitu pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. PPK adalah individu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna menjalankan tugas pemerintah. Pertunjukan PPPK dilakukan oleh Pejabat Pembina kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan yang diatur dalam UU ASN. [7]

Para Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk mempersiapkan Sasaran Kerja Pegawai(SKP) sebagai rancangan dari pelaksanaan kegiatan tugas

jabatan, sesuai dengan rincian tanggung jawab, tugas serta wewenang yang secara umum ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ditetapkan dan disusun sebagai rencana operasional pelaksanaan kegiatan tugas jabatan yang berdasarkan atau mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) tahunan Organisasi, berisi tentang tujuan kegiatan seperti hal apa yang dilakukan, hal apa yang akan dicapai, hal apa saja yang harus dihasilkan dan estimasi pekerjaan penyelesaian sampai kapan. Setiap Tugas Kegiatan Jabatan yang akan dilaksanakan, target sebagai hasil kerja yang harus diwujudkan dengan mempertimbangkan aspek kuantitas/kualitas.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai. [8]

Dasar penyusunan SKP adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelola Kinerja Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut menggantikan Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pembuatan SKP bertujuan untuk meningkatkan objektivitas Pembinaan PNS yang berlandaskan sistem prestasi kerja, dimana SKP ini membuat berbagai target dan nilai yang jelas di setiap tugas pegawainya. dengan hal ini motivasi dan semangat pegawai semakin tercapu untuk mendapat peningkatan karena berbagai standard penilaian kerja yang dilakukan sebagai jaminan objektivitas dari atasannya.

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diwajibkan bagi seluruh ASN, target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. SKP tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh Penjabat Penilai. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dilaksanakan setiap akhir tahun. Penekanannya pada tingkat capaian kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara ASN dengan penjabat Penilai.

Penilaian Kinerja atau Performance appraisal merupakan upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja,

mengidentifikasi kendala, serta mengevaluasi sikap pegawai dalam keberadaan mereka dalam organisasi..

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:[9]

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi: a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja. b. Peningkatan promosi dan posisi. c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) berperan sebagai lembaga penduduk pemerintah, baik ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dalam proses perencanaan pembangunan daerah. Bappelitbangda dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur, Bupati, atau Walikota melalui Sekretaris Daerah. Usaha pemerintah dalam meningkatkan pembangunan daerah dilakukan melalui implementasi otonomi daerah.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 1980, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappelitbangda) dibentuk ditingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Bappelitbangda adalah Lembaga non-departemen yang bertugas langsung di bawah kepemimpinan daerah setempat. Bappelitbangda juga merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kehadiran SKPD memiliki peran yang signifikan dalam mendukung pemerintah dalam merencanakan pembangunan daerah.[10]

Struktur organisasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa seperti yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Minahasa Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah ini terdiri dari. [11] a. Seorang Kepala Badan; b. Seorang Sekretaris yang membawahi : i) Subbagian Program, Keuangan dan Pelaporan; ii) Subbagian Kepegawaian; dan iii) Subbagian Umum dan Perlengkapan; c. Lima orang Kepala Bidang yang masing-masing membawahi beberapa Sub Bidang : 1) Kepala Bidang Ekonomi membawahi : i) Subbidang Industri Perdagangan, Pertambangan dan Energi; dan ii) Subbidang Pertanian, Koperasi dan Pengembangan Dunia Usaha. 2) Kepala Bidang Sosial Budaya

membawahi : i) Subbidang Pendidikan Mental Spiritual dan Pemerintahan; dan ii) Subbidang Kesejahteraan Rakyat, Kependudukan, Komunikasi dan Informasi. 3) Kepala Bidang Fisik dan Prasarana membawahi: i) Subbidang Tata Ruang, Tata Guna Tanah, Sumber Alam dan Lingkungan Hidup; dan ii) Subbidang Perhubungan, Pengairan dan Pariwisata. 4) Kepala Bidang Statistik membawahi : i) Subbidang Pengumpulan Data dan Peragaan; dan ii) Subbidang Analisa dan Penilaian 5) Kepala Bidang Statistik Penelitian dan Pengembangan, membawahi : i) Subbidang Penelitian; dan ii) Subbidang Pengembangan.

Jumlah PNS dan THL pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa tahun 2021 sebagai berikut :

Table 1. Jumlah PNS, Golongan dan Pendidikan

JUMLAH PNS	GOLONGAN			PENDIDIKAN				
	II	III	IV	SMU	D3	S1	S2	S3
19	-	12	7	-	-	16	3	-

Table 2. Jumlah THL dan Pendidikannya

JUMLAH THL	PENDIDIKAN	
10	S1	S2
	8	2

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa. Pertama, pegawai yang ada memiliki keterbatasan dalam tugasnya dan juga ada pegawai yang tidak mengerti cara menggunakan Ilmu Pengetahuan Teknologi (IPTEK) Kedua Ketepatan Waktu dimana dalam ketepatan waktu terdapat pegawai yang masih menunda penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Ketiga kurangnya Inisiatif pegawai dengan tidak bersedia menjalankan pekerjaan yang lainnya. Ketika diberikan tugas untuk melakukan pekerjaan diluar bidangnya. Mengingat temuan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Dearah Kabupaten Minahasa.”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan kualitatif dapat membuat peneliti mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologi, menilai sebab akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat [12]. Penelitian ini dipilih dengan alasan bahwa peneliti perlu mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai gambaran

yang nyata dan tepat mengenai bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Dearah Kabupaten Minahasa.”

Penelitian yang bersifat kualitatif ini diharapkan dapat menggambarkan secara mendalam terkait fenomena yang terjadi dalam membedah bagaimana Kinerja Pegawai di pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah dikabupaten Minahasa apakah kinerja pegawai sudah maksimal atau apakah ada masalah-masalah yang didapati terkait dengan kinerja pegawai yang ada di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah dikabupaten Minahasa

Pada penelitian ini peneliti berfokus untuk meneliti tentang 1) Kualitas Kerja (Quality of Work) 2) Ketepatan Waktu (Pompptness) 3) Inisiatif (Initative)

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Dearah Kabupaten Minahasa, yang dibagi ke dalam beberapa indikator sebagai berikut :

3.1 Kualitas Kerja

Hao kualitas kerja merupakan sebuah kehandalan dalam menjalankan tugas sehingga tugas yang dilakukan bermutu tinggi, cepat, tepat, cermat serta berlandaskan prosedur yang tepat. kualitas kerja yang baik dapat dilihat dengan pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar dalam mengerjakan tugas-tugasnya.[13]

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Ini dapat dilihat sejauh mana atau bagaimana pegawai yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Penelitian Daerah Kabupaten Minahasa melaksanakan pekerjaan. Kualitas kerja ini bisa dilihat dari kemampuan pegawai dalam mencapai tugas yang sudah ditetapkan dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan hasil wawancara terkait dengan kualitas kerja dari infroman di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa. Peneliti menemukan bahwa kualitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa belum sepenuhnya dikatakan baik dan optimal karna dari segi mutu belum tercapai mutu yang paling bagus masih adanya koreksi-koreksi dan perlu perbaikan.

Bitner dan Zeithaml menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan

atau training, memberikan insentive atau bonus dan menghasilkan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa mempunyai permasalahan dalam bekerja Masih ada pegawai yang kurang dalam penggunaan IPTEK sehingga dalam pengerjaan yang berhubungan dengan IPTEK dialihkan ke pegawai yang mengerti. Kualitas kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa juga mempunyai kendala dimana dalam proses pengerjaan tugas perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar menghasilkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu agar meningkatnya kualitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa membuat pelatihan atau mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya untuk memperoleh kualitas kerja yang baik. Jadi untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik pegawai diberikan atau dianjurkan untuk mengikuti pelatihan yang di laksanakan Bitner dan Zeinhaml.[14]

3.2 Ketepatan Waktu

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti ketepatan waktu merupakan batasan jangka waktu dalam menyelesaikan suatu perkerja, dimana sudah memiliki deadline pengerjaan kerja, hal ini membantu untuk melihat ketepatan waktu yang seharusnya di butuhkan. dalam suatu organisasi. Ketepatan waktu memiliki ukuran untuk setiap pegawai, misalnya apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggang waktu yang ditetapkan. [15]

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Semakin cepat tugas diselesaikan semakin efisien pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini, evaluasi terhadap Ketepatan Waktu menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa cukup efektif. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung menunda penyelesaian tugas yang diberikan. Kebiasaan ini dapat menjadi penyebab keterlambatan dalam proses pekerjaan yang diberikan. Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayati Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada

pekerjaan yang lain. mengenai hal tersebut Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa mengadakan pelatihan untuk memastikan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, kantor mengadakan pelatihan khusus agar pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas mereka. [16]

Kendala dari ketepatan waktu pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa adalah kurangnya ketersediaan alat pendukung atau sarana yang disediakan dikantor sebagaimana seharusnya setiap pegawai harus mempunyai komputer atau laptop yang disediakan oleh kantor. Serta dalam pembuatan dokumen karena kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa ini selalu berkaitan dengan bidang-bidang yang lain dan beberapa instansi sehingga dalam proses pengerjaan dokumen harus menunggu data dari bidang yang lain atau instansi yang ada agar data tersebut bisa disatukan menjadi dokumen. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu rintangan atau tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

3.3 Inisiatif

Inisiatif adalah usaha atau kemampuan untuk mengembangkan ide- ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. [17] Inisiatif seseorang terhubung dengan kekuatan berpikir, kreativitas sebagai pemikiran untuk merancang sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. setiap inisiatif dari pegawai haruslah mendapat apresiasi dari atasan agar dia bisa lebih mengembangkan dirinya. Kesadaran diri untuk bertindak dan menjalankan tugas serta tanggung jawab tanpa bergantung sepenuhnya pada atasan adalah esensi dari inisiatif. Inisiatif pegawai dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja keseluruhan dari organisasi tersebut

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari indikator Inisiatif. Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembanguna penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa belum bisa diefektif. Dalam hal ini pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa hanya mau melaksanakan pekerjaan yang mereka pahami atau mereka kuasai. Dengan tidak bersedia berinisiatif menjalankan pekerjaan yang lainnya. Ketika diberikan tugas untuk melakukan pekerjaan diluar bidangnya, hanya sebagian pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa yang bersedia untuk melakukannya, dikarenakan pemahaman mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Namun ada beberapa pegawai lain yang enggan melakukannya karena kurang memahami bidang tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa belum mencapai tingkat yang memadai, berdasarkan beberapa indikator dalam penelitian ini yaitu : a) Untuk Kualitas Kerja pegawai belum sepenuhnya dikatakan baik dan optimal. Masih ada beberapa pegawai yang kurang dalam penggunaan IPTEK.; b) Ketepatan Waktu menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup efektif. Meskipun demikian, beberapa pegawai masih cenderung menunda penyelesaian tugas yang diberikan. Kurangnya ketersediaan alat pendukung seperti computer atau laptop; dan c) Inisiatif pegawai tidak bersedia atau tidak berinisiatif menjalankan pekerjaan yang lainnya. Ketika diberikan tugas untuk melakukan pekerjaan diluar bidangnya. Namun ada beberapa pegawai lain yang enggan melakukannya karena kurang memahami bidang tersebut.

Referensi

- [1] M. . dewi lestari, S.sos., *Kinerja Pegawai*, no. July. Bandung: Widina Media Utama, 2023.
- [2] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, 2010.
- [3] D. S. . Siwij, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng,” *Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 8, no. November, pp. 140–146, 2022.
- [4] E. P. Margareth I.R Rantung, Steven V. Tarore, “*Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*,” *J. Adm. Publik dan Kebijak.*, vol. 3, pp. 1–12, 2023.
- [5] R. H. E. Sendouw, J. Erna, H. Mokat, J. Mantiri, I. R. Margareth, and J. B. Tumimomor, “*Manajemen Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*,” *Co-Value J. Ekon. Kop. Kewirausahaan*, vol. 14, no. 6, pp. 789–794, 2023.
- [6] T. B. Tasik, T. Wawointana, M. Si, and D. S. R. Siwij, “*Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado*,” *J. Adm.*, vol. I, no. I, 2023.
- [7] Presiden RI, “*UU RI No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*,” Bpk.Go.Id, pp. 1–104, 2014.
- [8] Kementerian PANRB RI, “*Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara*,” Ber. Negara Republik Indones., vol. 155, pp. 1–240, 2022.
- [9] A. Heksarini, *Konsep Penilaian Kinerja*, vol. 103, no. 1. Bogor: Halaman Moeka Publishing, 2022.
- [10] Undang-Undang, “*Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1980*,” Undang. Republik Indones. Nomor 8 Tahun 1995 Tentang Pasar Modal, no. 1, pp. 1–5, 2012.
- [11] M. Pelajaran, “*Peraturan Bupati Minahasa*,” 2023.
- [12] L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2017.
- [13] Pra Utari Novia Solka, Afni Yeni, and Rasidah Nasrah, “*Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Solok*,” *Optim. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 110–121, 2023, doi: 10.55606/optimal.v3i1.942.
- [14] D. Larasati and S. Sudiarti, “*Strategy Analysis in Improving the Work Quality of Regional Office Employees of the Ministry of Religion of North Sumatra Province*,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 231–236, 2022, doi: 10.37676/jambd.v1i2.2444.
- [15] I. Merriana, “*Kinerja, Sumberdaya Manusia Di Perpustakaan Universitas Surabaya*,” p. 10, 2012.
- [16] W. Widiati, “*Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar*,” *AS-SIYASAH J. Ilmu Sos. Dan Ilmu Polit.*, vol. 6, no. 2, p. 50, 2021, doi: 10.31602/as.v6i2.5193.
- [17] Zaini Miftach, “*Peningkatan Kreatifitas Dan Inisiatif Guru Melalui Model E-Learning Dengan Media Video*,” *issn online*, vol. 2, no. 02, pp. 53–54, 2018.



© 2024 by the authors. Licensee Administro Journal

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).