

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DI KABUPATEN SOPPENG

Andi Padauleng^{1*}, Fatmawati², Amir Muhiddin³

^{1,2}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

³Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The aim of the research is to determine the performance of the State Civil Service Agency. This type of research uses qualitative with a descriptive research type. Data collection techniques use observation, interviews and documentation methods. Data analysis using an interactive analysis model. The results of the research show that the performance of the State Civil Service Agency for Personnel and Human Resource Development in Soppeng Regency has been maximal, both from the aspect of work quality, where the skills possessed by employees in carrying out work are in accordance with their main duties and functions, the quantity aspect of work, which is seen from how efficient and productive the employee is. in carrying out their responsibilities, the aspect of timeliness is good as seen by the absence of complaints from the public which say that requests or requests for community needs are not responded to quickly, the aspect of employee effectiveness is well understood in terms of administrative procedures, and the aspect of independence of BKPSDM employees is reflected in their ability to take action. initiative and responsibility for the tasks carried out, from these five aspects there were no complaints from the community.

Keywords: *performance, state civil apparatus, human resource development*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan model analisa interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Di Kabupaten Soppeng sudah maksimal baik dari aspek kualitas kerja dimana keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, aspek kuantitas kerja dimana di lihat dari seberapa efisien dan produktif pegawai tersebut dalam melaksanakan tanggung jawabnya, aspek ketepatan waktu sudah baik dilihat tidak adanya keluhan masyarakat yang mengatakan bahwa permohonan atau permintaan kebutuhan masyarakat tidak direspon dengan cepat, aspek efektivitas pegawai sudah mengetahui baik dari segi prosedur administratif, dan aspek kemandirian pegawai BKPSDM tercermin dalam kemampuan mereka untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban, dari kelima aspek tersebut tidak ditemukan keluhan dari masyarakat.

Kata kunci: kinerja, aparatur sipil negara, pengembangan sdm

* andipadauleng@gmail.com

PENDAHULUAN

Peran seorang pimpinan organisasi yang handal dalam meningkatkan kecakapan antar personal sangat dibutuhkan melalui proses pembinaan dan pemberian motivasi kepada seluruh pegawainya (Nurhayati, 2016). Hasilnya, para pegawai mempunyai pemahaman dalam mempelajari tugas dan tanggung jawab masing-masing serta berkomitmen bersama dalam mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga dan institusi tersebut. Perbedaan kualitas dan kemampuan diri setiap pegawai yang ditunjukkan melalui kinerjanya telah dipengaruhi oleh taraf pendidikan, pengalaman, latihan, motivasi, budaya organisasi, kemampuan fisik, dan sebagainya. Peningkatan kinerja pegawai secara merata memerlukan lebih banyak dorongan atau motivasi yang bersinergi dengan harapan dan cita-cita lembaga atau institusi (Rizki, 2021). Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini, menuntut setiap organisasi yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif (Abukosim et al., 2010).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi/instansi pemerintah yang dalam hal ini pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Suwanto & Priansa, 2011). ASN merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta semangat kerja tinggi agar dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pencapaian tujuan organisasi, merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai (Sunda et al., 2017).

Kinerja aparatur sipil negara suatu organisasi merupakan salah satu isu yang banyak menarik perhatian peneliti dan akademisi beberapa tahun terakhir (Hadi et al., 2024). Berbagai studi yang dilakukan secara khusus mengidentifikasi faktor determinan kinerja pegawai telah memberikan banyak informasi yang menarik untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, tak terkecuali di organisasi pemerintahan. Meski demikian, karena kompleksitas masalah yang dihadapi oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya berakhir dengan gagal atau tidak memenuhi harapan maksimal. Dalam

organisasi pemerintahan di Indonesia misalnya, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dilakukan dengan berbagai cara, dan salah satunya adalah dengan memberikan remunerasi atau tunjangan khusus untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Agustine, 2016). Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diembannya dalam suatu instansi. Dengan optimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai, tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya dapat dicapai sesuai yang diharapkan. Tercapainya tujuan dalam suatu instansi menjadikan

instansi tersebut berkembang. Perkembangan yang telah dicapai tersebut menjadikan pegawai mempunyai peran yang besar atas kinerja yang telah dilakukan untuk instansi tersebut, sehingga pegawai memiliki rekam jejak yang baik dalam perjalanan kariernya.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada Walikota selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Menurut Wijaya & Sari, (2020) penilaian merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Menurut Rivai dan Basri (2017:83) penilaian kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara

formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yaitu penilaian terhadap hasil kerja individu atau pegawai yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja ASN sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan.

Dengan kata lain penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai. Selain kompetensi dan pengembangan karier, maka beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, seperti yang dikemukakan oleh Nova Ellyzar (2017:38) bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya

dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Ini menunjukkan bahwa jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian Aris Hidayat Kurniawan (2019) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (BKPSDM), sebagai salah satu instansi pemerintah yang siap membangun sinergitas dan peningkatan kinerja pemerintahan daerah, maka sangat dibutuhkan kinerja dari masing-masing pegawai untuk bersama-sama mendorong kemajuan daerah, permasalahan yang ingin diketahui yaitu mengenai bagaimana kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian pegawai yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara BKPSDM Kabupaten Soppeng.

Secara bahasa (etimologi) kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Tujuan sebuah organisasi akan semakin mudah dicapai

apabila kinerja pegawai dalam organisasi tersebut semakin tinggi atau baik. Sebaliknya, tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat berjalan dengan lancar apabila kinerja pegawainya rendah atau buruk, tentu hal ini juga ikut mempengaruhi kinerja lembaga atau institusi secara menyeluruh. Mangkunegara mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya secara kualitas maupun kuantitas dengan menggunakan berbagai upaya untuk meningkatkan keahlian dan penampilan kerja individu itu sendiri. Lebih lanjut, Tika menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh

organisasi dalam periode tertentu. Rivai (2018:825), menyatakan bahwa: “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Dengan demikian dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat

kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pen capaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki banyak karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki sedikit karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah.

Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka MSDM harus terus berubah dan berkembang.

METODE

Dalam penelitian ini, waktu yang digunakan penulis selama melakukan penelitian adalah 2 bulan. Untuk memperoleh data dan informasi yang

diperlukan, penelitian ini akan dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) yang berlokasi di Jl. Pakkanrebete No. 90, Kelurahan Lalabata Rilau, Soppeng, Lalabata Rilau, Watansoppeng, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana data diperoleh dari proses observasi beserta wawancara dengan seluruh informan yang telah ditentukan, dan hasil dari dokumentasi atau pengumpulan arsip dan gambar. Setelah seluruh data diperoleh tahap selanjutnya peneliti mendeskripsikan secara utuh dan mendalami data yang didapatkan berupa fakta atau keterangan- keterangan dan kelemahan atau kekurangan dari objek yang diteliti.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif yaitu peneliti memberikan gambaran, penjelasan yang tepat secara objektif mengenai masalah yang diteliti, mengidentifikasi dan menjelaskan data secara sistematis.

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila penelitian menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut

responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu: Data primer, Data Sekunder. Metode yang digunakan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai fakta pendukung penelitian disebut pengumpulan data. Adapun data-data yang diperlukan pada penelitian diperoleh dari: Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif serta langsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya jenuh. Adapun analisis data, sebagai berikut: Reduksi data, Penyajian data, Penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya pendukung yang meliputi sumber daya alam, sumber daya ekonomi, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dimiliki sebuah organisasi, tanpa dukungan dan dorongan dari sumber daya manusia yang bekerja baik, maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat

dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Maka sangat penting untuk mengetahui bagaimana kinerja BKPSDM Kabupaten Soppeng sendiri agar perwujudan dari tupoksinya menjadi lebih baik dan terarah jika kinerja dalam internal pemerintahannya juga baik. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Hasil dari pada penelitian yang telah dilakukan mengenai Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Di Kabupaten Soppeng dapat dikaitkan menggunakan indikator kinerja Robbins 2015:260 yang mana indikator yang digunakan peneliti yaitu: Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Dapat kita ketahui bahwa hasil dari kelima indikator yang peneliti ambil yakni sebagai berikut:

Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng sudah maksimal dimana kualitas kerja dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksinya, hal ini bisa dilihat dari tidak adanya

keluhan dari masyarakat mengenai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan tupoksinya.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Tingkat baik buruknya mutu individu adalah pengertian kualitas secara sederhana. Dalam dunia kerja, kualitas pekerjaan sangat menentukan keberhasilan kinerja tersebut. Adapun kualitas pekerjaan dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BKPSDM Kab Soppeng dan masyarakat mereka mengatakan bahwa kualitas kerja yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng sudah dilakukan dengan sangat baik.

Pengetahuan pegawai sangat penting dalam memengaruhi kualitas kerja mereka. Pengetahuan ini mencakup pemahaman dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Penguasaan teknologi informasi (TI) dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki dampak yang signifikan pada kualitas kerja pegawai. Penguasaan TI memungkinkan pegawai BKPSDM untuk mengelola data kepegawaian dengan lebih efisien. Penggunaan perangkat lunak dan sistem informasi dapat mengotomatiskan tugas-tugas rutin, mengurangi kebutuhan waktu dan upaya manual.

Akuntabilitas dalam konteks kualitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merujuk pada tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui akuntabilitas yang kuat, pegawai BKPSDM dapat membantu memastikan bahwa tugas-tugas mereka dijalankan dengan integritas, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan efektivitas organisasi.

Petugas BKPSDM dan masyarakat penerima layanan terlihat bahwa petugas BKPSDM memberikan pelayanan yang baik dan responsif. Sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai

BKPSDM. Mereka menghargai profesionalisme, keramahan dan tanggung jawab staf dalam menangani kebutuhan masyarakat. Kepuasan pengguna jasa terhadap pegawai BKPSDM secara umum tinggi. Masyarakat merasa bahwa layanan yang diberikan memenuhi atau melampaui harapan mereka, terutama dalam hal bantuan administratif dan pemrosesan aplikasi.

Hal ini sesuai dengan teori Robbins 2015:260 bahwa Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Sedangkan menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dari Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Di Kabupaten Soppeng sudah baik dimana di lihat dari seberapa efisien dan produktif pegawai tersebut dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dimana dari hasil wawancara dari beberapa informan

mengatakan bahwa tidak adanya pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan secara produktif dan efisien semua mengerjakan pekerjaan secara produktif sekaligus efisien pekerjaan yang dikerjakan.

Kuantitas kerja pegawai merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Hal ini melibatkan seberapa efisien dan produktif pegawai tersebut dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbagai faktor dapat memengaruhi kuantitas kerja pegawai, dan perbaikan atau peningkatan dalam hal ini seringkali merupakan fokus dalam upaya manajemen sumber daya manusia.

Proses kerja pegawai merujuk pada langkah-langkah atau serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam konteks kuantitas kerja pegawai, arti dari proses kerja bisa sangat relevan untuk memahami bagaimana tugas-tugas dikelola, diselesaikan, dan diukur dari segi jumlah atau volume.

Mengevaluasi produktivitas pegawai BKPSDM dengan mengukur output dan pencapaian tujuan dalam batas waktu tertentu dan Memastikan

bahwa tugas-tugas rutin, seperti pengelolaan administrasi kepegawaian, rekrutmen, dan penempatan, diselesaikan secara efisien.

Pemantauan beban kerja dalam konteks kuantitas kerja pegawai melibatkan pengamatan dan evaluasi terhadap jumlah pekerjaan yang diemban oleh seorang pegawai atau tim pegawai selama periode waktu tertentu. Arti dari pemantauan beban kerja adalah untuk memahami sejauh mana pegawai atau tim mampu menangani tugas dan tanggung jawab mereka, serta untuk mencegah atau mengatasi potensi kelebihan beban kerja yang dapat berdampak negatif pada produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan.

Secara umum menyimpulkan bahwa kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng dengan melihat indikator kuantitas kerja secara umum telah dilaksanakan dengan baik, melihat kesesuaian waktu dan target kerja yang harus dilaksanakan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbin, 2016: 260) bahwa Kuantitas pegawai dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja 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.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dari Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Di Kabupaten Soppeng sudah baik hal ini bisa dilihat tidak adanya keluhan masyarakat yang mengatakan bahwa permohonan atau permintaan dan sekaligus kebutuhan masyarakat tidak direspon dengan cepat.

Ketepatan waktu pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Soppeng dalam pelayanan administrasi publik merupakan salah satu faktor penting dalam efisiensi dan kepuasan masyarakat, yang juga mencakup respon cepat terhadap pertanyaan atau permintaan informasi masyarakat.

Pihak pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng maupun dari masyarakat yang mendapatkan pelayanan dapat diketahui bahwasannya pegawai BKPSDM cukup baik dalam hal ketepatan waktu.

Mereka selalu memberikan informasi atau layanan yang dibutuhkan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan sesuai dengan indikator kinerja yang digunakan oleh Robbins 2015:260 dimana ketepatan waktu mencakup respon cepat terhadap pertanyaan atau permintaan informasi dan juga sekaligus kebutuhan masyarakat. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mitchel dalam Sedarmayanti (2010:35) ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan 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.

Efektivitas

Efektivitas dari Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Di Kabupaten Soppeng sudah maksimal dilihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan tidak ditemukan bahwa pegawai tidak mengetahui baik dari segi prosedur administratif,

kebijakan maupun aturan yang berlaku.

Efektivitas pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam proses administratif dapat diukur oleh sejauh mana mereka mampu mencapai tujuan-tujuan dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pegawai BKPSDM dianggap efektif jika mereka memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup pengetahuan mendalam tentang prosedur administratif, kebijakan, dan aturan yang berlaku.

Kompetensi dan keterampilan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, memungkinkan mereka untuk mengatasi tugas-tugas dengan efisien dan memberikan hasil yang optimal. Dengan memiliki kompetensi yang relevan dan keterampilan yang diperlukan, pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng maupun dengan masyarakat bahwa sebagian besar masyarakat merasa puas dengan efektivitas pegawai BKPSDM dalam proses administratif, dengan catatan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Berdasarkan indikator kinerja yang digunakan oleh Robbins 2015:260 dimana efektivitas dilihat dari pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab pegawai mencakup pengetahuan mendalam tentang prosedur administratif, kebijakan, dan aturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa yang kami artikan dengan efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Kemandirian

Kemandirian dari Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Soppeng sudah baik, berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan tidak ditemukan bahwasannya pegawai hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka apabila sedang diawasi. Kemandirian pegawai BKPSDM dalam melaksanakan tugasnya merujuk pada kemampuan dan kesediaan

mereka untuk bertindak secara mandiri, mengambil inisiatif, dan menjalankan tanggung jawab mereka tanpa bergantung terlalu banyak pada pengawasan langsung. Kemandirian pegawai BKPSDM tercermin dalam kemampuan mereka untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Mereka tidak hanya menunggu perintah tetapi juga proaktif dalam melaksanakan tugas.

Pegawai yang mandiri dalam pengambilan keputusan dapat mengidentifikasi masalah dengan cepat dan mencari solusi tanpa harus tergantung pada petunjuk atau supervisi yang terus-menerus.

Pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng maupun dari masyarakat, mereka mengatakan bahwa Pegawai BKPSDM secara umum menunjukkan tingkat kemandirian yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Kemandirian ini mencerminkan tingkat profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan dengan indikator kinerja yang digunakan oleh Robbins 2015:260 dimana kemandirian dilihat dari kemampuan dan kesediaan pegawai untuk bertindak secara mandiri, mengambil inisiatif, dan menjalankan tanggung jawab mereka

tanpa bergantung terlalu banyak pada pengawasan langsung ini tercermin pada kemampuan pegawai untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban masing-masing.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal terkait Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng yakni: Kualitas kerja dari hasil penelitian ini terkait kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Soppeng peneliti bisa disimpulkan bahwasannya kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng sudah baik dan responsive dilihat dari keramahan dan tanggung jawab staf dalam menangani kebutuhan masyarakat serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat namun informasi secara online masih perlu ditingkatkan. Kuantitas kerja berdasarkan hasil penelitian mengenai kuantitas kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan masyarakat yang mengatakan bahwa

mereka merespon pertanyaan dengan cepat dan tanpa penundaan yang signifikan. Ketetapan waktu dari hasil penelitian ini terkait ketetapan waktu pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng dapat disimpulkan bahwa sudah cukup baik dilihat dari kenaikan pangkat ASN kebanyakan terbit SK nya sesuai waktunya. Efektivitas dari hasil penelitian mengenai efektivitas pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng sebagian masyarakat sudah merasa puas dengan efektivitas pegawai BKPSDM dalam proses administratif, dengan catatan bahwa masih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Kemandirian berdasarkan hasil penelitian mengenai kemandirian pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng masyarakat mengatakan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat kemandirian yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

REFERENSI

- Abukosim, A., Saleh, M. S., & Marwa, T. (2010). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1), pp. 1-11.
- Hadi, S., Hakim, S., Setyawati, K., Wahdiniawati, S. A., & Syafri, M. (2024). Analysis Of The Influence

- Of Job Satisfaction, Work Discipline And Organizational Culture On Performance Of State Civil Apparatus Ministry Offices. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), pp. 599–605.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), p. 173.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Rizki, S. A. (2021). *Implementasi Perpres Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Perspektif Mashlahah* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang). <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/31258>
- Sunda, C. M., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Suwanto & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), pp. 63–76.