

**KINERJA APARATUR PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MATARAMPROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT**

Satria Ariadinata

NPP.30.1095

Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: satria.atta88@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Stenly Ferdinand Pangerapan, AP, M.SI

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The performance of BKPSDM Kota Mataram in the last 2 years has decreased in accordance with its main tasks and functions in special staffing services in the recruitment of Civil Servants experiencing obstacles. due to the lack of infrastructure and the number of personnel resources. **Purpose:** This research is to find out how or what efforts are made by the Personnel and Human Resources Development Agency of the City of Mataram in maximizing the performance produced by its employees. In the process of serving personnel such as the Implementation of Candidate Tests for Civil Servants. **Methods:** This study uses a qualitative research method with an inductive approach, which uses three data collection techniques such as through interviews, observation, and documentation. Then the data analysis technique used is data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the results of the analysis carried out by the researchers, the performance provided by the Personnel and Human Resources Development Agency for the City of Mataram so far has been quite good but still needs to be maximized, all of this cannot be separated from the efforts made by the Head of the Personnel and Human Resources Development Agency. Mataram City Human Resources who always continue to maximize the performance produced by its employees at the Personnel Agency and the development of Mataram City Human Resources.

Key word : *Apparatus, performance*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kinerja BKPSDM Kota Mataram dalam 2 tahun terakhir mengalami penurunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi nya dalam pelayanan kepegawaian khusus nya pada perekrutan CPNS mengalami hambatan. akibat kurang nya sarana prasarana dan jumlah sumber daya aparatur. **Tujuan:** Penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana atau apa saja Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram dalam memaksimal Kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya. Dalam proses pelayanan terhadap kepegawaian seperti Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan pendekatan Induktif, yang menggunakan tiga Teknik pengumpulan data seperti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian Teknik Analisa data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan melakukan penarikan kesimpulan. Berdasarkan Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, kinerja yang diberikan oleh Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram sejauh ini sudah cukup baik akan tetapi

masi perlu di maksimalkan, ini semua tidak lepas dari upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram yang selalu untuk terus memaksimalkan kinerja yang dihasilkan oleh Pegawainya pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram.

Kata Kunci : Aparatur, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era yang serba digital sekarang ini Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk bisa berperan lebih dan memiliki bidang masing-masing yang menjadik keahlian dari pegawai tersebut, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan meraih karir yang bagus sebagai pegawai negeri sipil, keahlian-keahlian tersebut seperti pada bidang hukum, ekonomi, sosial budaya dan lainnya. Keahlian-keahlian ini bisa didapatkan oleh pegawai atau setiap orang yang telah dinyatakan lulus pada perguruan tinggi sesuai bidang masing-masing. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Jika kita tinjau dari jumlah Pegawai dan tingkat Pendidikannya ini terindikasi kurang, hal ini sangat berpengaruh terhadap upaya mencapai pelayanan publik secara prima dan maksimal dengan kondisi tingkat Pendidikan dan jumlah pegawai yang rendah di era sekarang yang berada di angka 44 pegawai dengan total yang harus dilayani sekitar 3308 pegawai yang ada di kota mataram dengan jumlah fasilitas sarana prasarana yang kurang ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Mataram.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP Penelitian)

Kurangnya Sarana dan Prasaran yang ada pada instansi BKPSDM sehingga menyebabkan Pegawai BKPSDM Kota mataram terlambat dalam bekerja contoh setiap tahunnya dalam proses Mutasi pegawai yang penyelesaiannya terlambat dan pelaksanaan kegiatan tes CPNS yang mengalami berbagai kendala, kemudian Permasalahan terhadap kurangnya personil atau pegawai, dimana kualitas dan kuantitas dari para pegawai yang minim sehingga kinerja yang diberikan belum optimal dimana dengan jumlah pegawai minim serta sarana prasarana yang minim juga ini menjadi permasalahan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Mataram

1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang akan dilakukan penulis membutuhkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai rujukan atau masukan bagi kesempurnaan penelitian ini. Yang pertama adalah Sonia Sugian¹, Sampara Lukman², Ella L. Wargadinata³ (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang. Dengan hasil Sesuai dasarnya peningkatan kualitas sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang sudah optimal. Kemudian pada saat ini terdapat kendala yang mengakibatkan belum Maksimal. Seperti Pelaksanaan Diklat yang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan hanya berorientasi terhadap pendekatan anggaran. Selanjutnya terkait mutasi Pegawai Negeri Sipil yang merujuk terhadap Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Manfaat

optimalisasi perencanaan penataan sumber daya aparatur dalam peningkatan kualitas kinerja aparatur penelitian yang kedua yaitu I Ketut Dartha (2010) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. Dengan hasil Sesuai analisa data menggambarkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja dari pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel pembelajaran diklat merupakan variabel yang paling dominan. Kemudian penelitian ketiga yaitu Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto (2013). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. Dengan hasil Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang cukup efektif, dirujuk dari hasil evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku terhadap diri pegawai dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaannya jauh lebih baik dibanding sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan Hasil Kerja pegawai juga meningkat dari sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal yang menghambat dari efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan. Saran penelitian yaitu usaha yang dilakukan agar pendidikan dan pelatihan tetap berjalan yaitu dengan menggunakan anggaran sendiri. kemudian penelitian yang terakhir yaitu Fafika Himmatul Aula, Jaka Nugraha (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur dengan hasil yaitu terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y; (2) ada pengaruh X2 yang signifikan terhadap Y; (3) ada pengaruh signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Harapannya agar dilakukan pembaharuan tata ruang kantor yang lebih baik serta pemeliharaan secara berskala terhadap sarana prasarana.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dari sebelumnya baik dari segi fokus penelitian lokus penelitian, teori yang digunakan serta metode yang digunakan dalam membedah permasalahan yang ada, yang mana menggunakan teori Nawawi (2017) yang berisikan 5 indikator :1) Kuantitas Hasil Kerja, 2) Kualitas Hasil Kerja, 3) Jangka Waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan Kerja Sama.

1.5 Tujuan

Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya dan Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dari kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Mataram.

II. METODE

Metode Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Induktif. Karena menggunakan hasil data yang didapatkan dilapangan dan dijabarkan melalui tulisan, bukan dengan angka. Penelitian kualitatif ini berasal dari suatu kejadian atau peristiwa dalam suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk mencari pengalaman orang-orang yang terlibat dalam pemerintahan. Dengan informasi yang diterima dari informan maka akan diteliti dengan teori

yang sesuai dan menemukan hasil dari penelitian yang dilakukan Simangunsong (2017:190). Penulis mengumpulkan data menggunakan Teknik wawancara, dokumentasi dan observasi dengan informan wawancara sebanyak 8 orang dan menganalisis data menggunakan 3 tahap yaitu 1) *data reduction*, 2) *data display*, dan 3) *conclusion drawing/verification* Simangunsong (2017:226).

III. PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kota Mataram dengan didasari oleh hasil wawancara terhadap beberapa informan terkait 1) Kinerja Pegawai BKPSDM, 2) Faktor Penghambat Kinerja Pegawai BKPSDM, 3) Upaya untuk mengatasi faktor Penghambat Kinerja Pegawai BKPSDM.

3.1 Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Mataram

Kinerja pegawai BKPSDM Kota Mataram jika dikaji dengan menggunakan 5 indikator sesuai buku Nawawi (2017:67). 1) Kuantitas hasil Pekerjaan Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram yang di ukur dari kuantitas hasil kerja pegawai sudah bisa dikatakan baik walaupun ada sedikit terkendala dari kekurangan sarana prasaran yaitu data sarana prasarana dimana jumlah komputer ataupun laptop dan printer lebih kurang dari jumlah pegawai sehingga pegawai menggunakan komputer dan printer secara bergantian akibatnya ini dapat menghambat dari proses kerja pegawai pada BKPSDM Kota Mataram. 2) kualitas Hasil Pekerjaan Dari hasil wawancara yang disampaikan di atas bahwa kualitas dari hasil kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram sudah cukup seperti yang disampaikan oleh Bapak Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian yang dimana hasil kerja yang diberikan sudah sesuai dengan standar dari kantor ini dan harapan beliau, walaupun pada kenyataannya para pegawai pada BKPSDM Kota Mataram jika kita lihat dari tingkat Pendidikannya dimana Data Jumlah Pegawai dan Tingkat Pendidikan bahwasannya Tingkat Pendidikan Pegawai BKPSDM Kota Mataram hampir sepertiganya merupakan tamatan Sekolah Menengah Atas tetapi ini tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja maupun pelayanan yang diberikan oleh pegawai BKPSDM Kota Mataram. 3) Jangka waktu Hasil Pekerjaan Sesuai hasil wawancara diatas bahwasannya kinerja pegawai BKPSDM jika ditinjau dari segi waktu penyelesaian tugas rata-rata sudah baik akan tetapi ada beberapa pegawai terkadang meminta waktu tambahan dalam proses pengerjaan tugas dikarenakan kurangnya pegawai pada bkpsdm itu sendiri dan juga ada Sebagian pegawai mendapat 2 tanggung jawab seperti memegang aplikasi pelayanan kepegawaian, kemudian jika kita tinjau dari Jumlah pegawai pada BKPSDM Kota Mataram yang kita bandingkan dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kota Mataram dan Jumlah Pelamar CPNS setiap tahunnya yang dilayani oleh BKPSDM terlihat sangat jauh perbandingannya sehingga ini menyebabkan pegawai pada BKPSDM Kota Mataram terlambat dalam proses pengerjaan tugas maupun kegiatan yang ada di BKPSDM Kota Mataram, 4) Kehadiran Sesuai hasil wawancara diatas bahwasannya jumlah dari tingkat kehadiran pegawai sudah baik dengan menggunakan aplikasi berbasis absensi online dan di tambah absensi secara manual, 5) kemampuan Kerja sama Dari hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram mempunyai kemampuan kerja sama yang baik, baik kepada atasan maupun antar pegawai yang ada pada BKPSDM selain itu selain kemampuan kerja sama yang baik pegawai BKPSDM Kota Mataram juga selalu menjaga keharmonisan maupun silaturahmi bersama ini berguna untuk saling menjaga maupun untuk selalu kompak kedepannya agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat cepat terselesaikan.

3.2 Faktor Penghambat Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Mataram

Faktor penghambat 1) Salah satu faktor penghambat dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram yaitu kurangnya anggaran dari pemerintah kota Mataram akibat *refocusing* terhadap covid-19 ini berdampak terhadap sarana prasarana pada BKPSDM itu sendiri, seperti yang disampaikan ibu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram ibu Hj. Baiq Asnayati, SH. 2) Faktor penghambat kedua dari BKPSDM sendiri yaitu kurangnya sarana prasarana yang ada di BKPSDM sehingga ini berdampak dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai BKPSDM. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram ibu Hj. Baiq Asnayati, SH. 3) Faktor penghambat yang terakhir yaitu kurangnya jumlah pegawai pada BKPSDM Kota Mataram yang tidak sesuai dengan semestinya, seperti yang dikatakan Ibu kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram ibu Hj. Baiq Asnayati, SH.

3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Kinerja Pegawai BKPSDM

Upaya yang dilakukan 1) Untuk mengatasi hambatan terkait kekurangan sarana prasarana yang menyebabkan kinerja pegawai terhambat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Memfokuskan anggaran yang ada terhadap perlengkapan yang masih kurang pada kantor tersebut seperti lemari, komputer maupun printer. 2) sesuai hasil wawancara di atas bahwasannya BKPSDM Kota Mataram terus berupaya untuk memanfaatkan sumber daya yang ada agar setiap kegiatan yang merupakan program dari BKPSDM Kota Mataram dapat berjalan lancar dan dapat dilaksanakan di kantor tersebut tanpa perlu meminjam atau melakukan kerja sama dengan pihak lain untuk meminta bantuan, walaupun BKPSDM Kota Mataram mampu melaksanakan tes CPNS di kantornya tetapi sedikit demi sedikit terus berupaya seperti sudah mampu melaksanakan DIKLAT yang merupakan salah satu program dari BKPSDM itu dilaksanakan di kantor tersebut tanpa perlu meminjam atau bekerja sama dengan pihak lain. 3) Berdasarkan hasil wawancara di atas kita ketahui bahwa upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Mataram Untuk mengatasi hambatan terkait kurangnya kuantitas pegawai yang minim dimana pegawai yang ada sekitar 44 orang yang seharusnya berjumlah sekitar 60 orang yaitu dengan memberikan motivasi dan semangat terhadap setiap pegawai nya di setiap harinya, tidak hanya dengan itu BKPSDM Kota Mataram juga membagi tugas kepada seluruh pegawai nya jika telah selesai dalam mengerjakan tugas untuk mengerjakan tugas lainnya agar tidak terjadi penumpukan dan keterlambatan dalam bekerja ini juga dilakukan untuk menunjang kinerja yang dihasilkan oleh BKPSDM Kota Mataram untuk terus berkembang kedepannya.

3.4 Diskusi Utama Temuan Penelitian

Sarana dan Prasarana merupakan hal itu dalam suatu organisasi ataupun instansi dimana sarana prasarana merupakan alat penunjang dari setiap kegiatan di kantor, dalam pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram hingga kini belum memiliki sarana prasarana yang memadai sehingga ini menghambat dari optimalnya kinerja yang diberikan seperti waktu saat pelaksanaan berbagai kegiatan di kantor, tidak hanya itu BKPSDM Kota Mataram juga memiliki jumlah pegawai yang minim dengan jumlah 44 orang pegawai yang harus dihadapkan untuk melayani 3000 lebih jumlah pegawai di kota Mataram.

IV. KESIMPULAN

Kinerja dari Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram sejauh ini sudah berjalan cukup baik dalam aspek kuantitas hasil kerja dan jangka waktu hasil kerja, kemudian untuk segi kualitas hasil kerja, kehadiran dan kemampuan kerja sama pegawai pada BKPSDM kota Mataram sudah baik, akan tetapi ini harus segera dibenahi karena masih terkendala beberapa faktor baik dari fasilitas kantor maupun pemberian tanggung jawab pekerjaan yang lebih terhadap para pegawai ini menyebabkan kuantitas hasil kerja dan jangka waktu hasil kerja masih memiliki kendala yang harus dibenahi oleh BKPSDM, kemudian dari segi kualitas hasil kerja yang dikerjakan rata-rata pegawai sudah mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ada di organisasi perangkat daerah tersebut, selanjutnya jika di lihat dari tingkat kehadiran dan kemampuan kerja sama juga pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram sudah baik dan harus di pertahankan untuk kedepan nya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu sehingga perlu dilakukannya penelitian lanjutan

Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan pemerintah kota Mataram khususnya BKPSDM Kota Mataram untuk membenahi lebih dalam terkait kinerja bahkan kesejahteraan Peggawainya.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan trimkasih terutama ditujukan kepada Ibu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian, serta ucapan trimkasih kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GAVA MEDIA. Yogyakarta.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik- Legalistik-Empirik-Inovatif*. Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal dan Skripsi

Aula, Fafika Himmatul, and Jaka Nugraha. "Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)* 5.2 (2020): 169-185.

Dartha, I. Ketut. "Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah Kota Malang." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6.2 (2010): 140-160.

Hefniy, Hefniy, and Refi Najma Fairus. "Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kepegawaian." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.1 (2019): 169-197.

Meitaningrum, D. A. (2013). *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Sugian, Sonia, Sampara Lukman, and Ella L. Wargadinata. "Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang)." *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* 13.3 (2021): 555-582.

