

Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Mendukung Tugas Pokok BKPSDM Kota Bandung Provinsi Jawa Barat

Simamora Erna Cahaya Kristina
NPP. 31.0389

Asdaf Jawa Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: Ernacahayakristina09@gmail.com

ABSTRACT

Problem (GAP): The scope of responsibility and policies are not equal for each apparatus, with a lack of awareness of responsibility and existing policies among each apparatus. Excessive responsibilities result in an imbalance of tasks, preventing the apparatus from fulfilling their duties. It is often found that apparatus perform activities outside working hours, neglecting their responsibilities, leading to suboptimal performance. **Objective:** This study aims to identify the factors that affect the performance of civil servants in supporting the main duties of BKPSDM Kota Bandung. **Method:** This study uses a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and data verification. **Results/Findings:** The most dominant factor influencing the performance of civil servants in supporting the main duties of BKPSDM Kota Bandung is the quality of work. BKPSDM Bandung employees have knowledge, skills, and capacity, indicating that they are competent individuals. **Conclusion:** BKPSDM Bandung employees have knowledge, skills, and capacity, indicating that they are competent individuals. All BKPSDM employees have performed their duties well and on time. However, in terms of punctuality, some BKPSDM employees are still late. BKPSDM employees are able to carry out their duties very well and always strive to deliver maximum work results. Each employee is also able to solve problems by communicating with each other during coordination meetings. Not all BKPSDM employees have critical thinking; there are still employees who are not competent in performing tasks and cannot assist in job execution maximally. BKPSDM employees always strive to create the best outcomes so that employees and leaders can together achieve the goals set by BKPSDM.

Keywords: Performance, Civil Servants, Main Duties

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Ruang lingkup tanggung jawab dan kebijakan tidak setara pada setiap aparatur, minimnya kesadaran tanggung jawab maupun kebijakan yang ada pada setiap aparatur. Tanggung jawab yang berlimpah mengakibatkan tugas tidak memiliki keseimbangan sehingga aparatur tidak bisa melaksanakan tanggung jawabnya. Sering ditemukan aparatur yang melaksanakan kegiatan diluar jam kerja dengan meninggalkan tanggung jawabnya sehingga kinerja dinilai kurang maksimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung tugas pokok BKPSDM Kota Bandung. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data dengan metode pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dalam mendukung tugas pokok BKPSDM Kota Bandung yaitu kualitas kerja.

Pegawai BKPSDM Bandung mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dapat diartikan jika pegawai adalah orang yang memiliki kompetensi. **Kesimpulan:** Pegawai BKPSDM Bandung mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dapat diartikan jika pegawai adalah orang yang memiliki kompetensi. Semua pegawai BKPSDM sudah melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Namun, apabila dinilai dari ketepatan waktu jam kantor masih ada pegawai BKPSDM yang terlambat. Pegawai BKPSDM sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Setiap pegawai juga mampu menyelesaikan masalah dengan saling berkomunikasi pada rapat koordinasi. Tidak semua pegawai BKPSDM mempunyai pemikiran kritis masih ditemukannya pegawai yang tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak dapat membantu pelaksanaan pekerjaan dengan maksimal. Pegawai BKPSDM selalu berupaya untuk bisa menciptakan yang terbaik sehingga pegawai dan pemimpin mampu bersama sama mencapai tujuan yang ditetapkan oleh BKPSDM.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Tugas Pokok

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seluruh aktivitas yang berkaitan dengan kinerja akan memberikan pengaruh terhadap pembangunan berskala nasional supaya bisa terlaksana dan bertahap dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan serta dapat berdedikasi tinggi untuk melaksanakan pembangunan. Keberhasilan maupun kegagalan pembangunan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkontribusi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang optimal maka dibutuhkan kontribusi aktif dari setiap individu, mental, tekad, serta semangat kerja, dan efisiensi setiap para penyelenggaraan sebuah negara. Pada sebuah organisasi, faktor sumber daya manusia adalah unsur yang dibutuhkan dalam mencapai sebuah tujuan. Tujuan ini bisa terlaksana jika setiap individu yang melaksanakan pekerjaan memiliki efektivitas tinggi sehingga aparatur bisa menjalankan tanggung jawab atau tugasnya dengan sangat baik serta memperoleh target yang diinginkan. Peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja diharapkan menjadi wujud pelaksanaan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan program dalam meningkatkan kinerja aparatur supaya memiliki perilaku yang baik, bertanggung jawab serta dapat menciptakan hasil yang maksimal. Dengan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara maka akan membantu keberhasilan sebuah instansi (Riniwati,2016).

Sumber daya aparatur memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan tatanan pemerintah. Pendorong dari sistem organisasi pemerintah merupakan individu yang terdapat di dalamnya yakni pegawai yang berkontribusi dalam melaksanakan tanggung jawab. Sarana prasarana pada kegiatan organisasi menjadi media untuk sumber daya aparatur dalam menunjang pekerjaan. Sedangkan yang menjadi penentu langkah strategi formulasi penerapan sampai evaluasi kebijakan organisasi yaitu sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia dalam berbagai aktivitas, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya adalah strategi pemerintah untuk melakukan pengembangan kualitas serta kompetensi dalam memberikan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta mampu bersifat profesional. Pemerintah terus berusaha melaksanakan berbagai langkah nyata dalam melakukan pengembangan dan memberikan peningkatan sumber daya manusia aparatur negara. Memberikan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh pada sistem tatanan organisasi di pemerintahan. sumber daya manusia yang meningkat harus disertai dengan ketentuan hukum yang memberikan ruang untuk aparatur negara dalam melaksanakan setiap tanggung jawabnya.

Salah satu institusi yang berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur adalah badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Bandung. Peningkatan kualitas aparatur BKPSDM kota Bandung didasari dengan latar belakang pendidikan SDM yang tidak semuanya menempuh pendidikan sarjana. Demikian pula dengan efektivitas serta efisiensi kinerja aparatur sipil negara di BKPSDM Kota Bandung Provinsi Jawa Barat, dimana sesuai dengan hasil observasi ada indikasi yang menunjukkan jika efektivitas serta efisiensi kinerja aparatur sipil negara di BKPSDM masih rendah contohnya tanggung jawab yang diberikan tidak merata. Penyerahan tanggung jawab yang tidak merata antara masing-masing aparatur membuat tanggung jawab menjadi tidak seimbang dan tidak dapat melaksanakan tanggung jawab tepat waktu. Persentase pemakaian waktu yang minim. Minimnya pemakaian waktu dikarenakan setiap aparatur tidak bisa memanfaatkan waktu dengan baik sehingga tanggung jawab tidak bisa dilaksanakan sesuai *deadline*, tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan namun tanggung jawab tersebut tidak diselesaikan.

Ruang lingkup tanggung jawab dan kebijakan tidak setara pada setiap aparatur, minimnya kesadaran tanggung jawab maupun kebijakan yang ada pada setiap aparatur. Tanggung jawab yang berlimpah mengakibatkan tugas tidak memiliki keseimbangan sehingga aparatur tidak bisa melaksanakan tanggung jawabnya. Sering ditemukan aparatur yang melaksanakan kegiatan diluar jam kerja dengan meninggalkan tanggung jawabnya sehingga kinerja dinilai kurang maksimal. Kinerja pegawai menjadi ujung tombak yang dibutuhkan pada sebuah instansi atau organisasi. Apabila kinerja pegawai bisakah instansi atau organisasi tinggi maka akan menunjukkan kualitas yang baik. Untuk melaksanakan aktivitas yang terdapat di sebuah organisasi atau instansi maka dibutuhkan faktor penentu keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Manusia memberikan kontribusi yang paling besar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan jika dibandingkan dengan faktor lain seperti modal bahan baku ataupun mesin.

Sumber daya manusia pada organisasi atau instansi sangat memberikan pengaruh untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang dibentuk oleh organisasi. Seluruh perusahaan diharapkan dapat melakukan manajemen personalia yang baik dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi. Manajemen personalia ini mempunyai peran penting untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Pengelolaan manajemen personalia mempunyai peran penting untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan manajemen personalia yang tepat dan akurat bisa memberikan peningkatan produktivitas dan kepuasan anggota perusahaan sehingga bisa menjamin keberhasilan di semua organisasi maupun instansi. Peneliti memilih BKPSDM Kota Bandung dikarenakan masih ditemukannya pegawai yang berasal dari lulusan SMA sehingga kinerja yang akan diciptakan juga akan berbeda dengan pegawai dari lulusan perguruan tinggi.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Keterampilan pegawai BKPSDM Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok harus sudah baik tetapi masih butuh peningkatan. Beberapa pegawai di BKPSDM Kota Bandung masih kurang dapat menggunakan komputer sebab pegawai disana masih didominasi pegawai lama yang berusia jauh beda dengan pegawai yang masa kerjanya masih dikategorikan baru sehingga mengakibatkan kegiatan administrasi kantor atau tugas pokok dilaksanakan oleh pegawai tidak tetap.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dayang Sekar Ayu Safitri (2022) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu membahas kinerja di sebuah instansi. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori dan lokasi

penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Mahsun, sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang dilaksanakan yaitu teori TR Mitchel. Lokus penelitian sebelumnya dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, sedangkan penelitian yang dilaksanakan yaitu di BKPSDM. Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Azmi, Cut Zahri Harun, Khairuddin (2021) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu membahas kinerja pegawai di sebuah instansi. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori dan lokus penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Notoadmojo, sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang dilaksanakan yaitu teori TR Mitchel. Lokus penelitian sebelumnya dilaksanakan di Dinas Pendidikan, sedangkan penelitian yang dilaksanakan yaitu di BKPSDM. Pada penelitian sebelumnya variabel penelitiannya tidak hanya kinerja namun juga menggunakan strategi kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Okky Irwanto Ajang (2021) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu membahas kinerja pegawai di sebuah instansi. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokus penelitian sebelumnya dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, sedangkan penelitian yang dilaksanakan yaitu di BKPSDM. Pada penelitian sebelumnya variabel penelitiannya tidak hanya kinerja namun juga menggunakan kualitas aparatur desa. Penelitian yang dilakukan oleh Satria Ariadinata (2020) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu membahas kinerja pegawai di sebuah instansi. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori dan lokus penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Nawawi, sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang dilaksanakan yaitu teori TR Mitchel. Lokus penelitian sebelumnya dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan, sedangkan penelitian yang dilaksanakan yaitu di BKPSDM. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aldo Febrian (2022) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu membahas kinerja pegawai di sebuah instansi. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori kinerja, sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang dilaksanakan yaitu teori TR Mitchel.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Hutaeruk (2018) menunjukkan Kinerja aparatur sipil negara kecamatan Tampan kota Pekanbaru tergolong kedalam Kinerja yang cukup baik dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian lapangan terhadap 50 responden. Karakteristik Organisasi dari Aparatur Sipil Negara kecamatan Tampan memiliki tanggapan yang Baik dari 50 orang responden. Selain itu Pola hubungan dengan Instansi lain mendapat nilai tertinggi yaitu 50 % Baik dari Responden. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sirait, N. D. N., Warjio, W., Harahap, D., & Kadir, A. (2019) menunjukkan penerapan peraturan disiplin dalam lingkup kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai pelaksanaannya tetap mengacu pada Peraturan yang berlaku namun pada kenyataannya ada beberapa hal yang belum terlaksana secara maksimal, masih adanya pegawai yang yang tidak bisa diajak untuk bekerjasama dalam kegiatan rutin Kecamatan dan sering meninggalkan kantor pada jam kerja sikap pegawai yang seperti ini menghambat kinerja pelayanan untuk masyarakat. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam peraturan disiplin yaitu Masih Kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab, kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya, kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Sumual, M., Liando, D., & Rares, J. (2016) menunjukkan masih belum meratanya kemampuan kerja pegawai negeri sipil, dikarenakan tingkat pendidikan dan keterampilan serta masa kerja yang bervariasi. Tingkat kemampuan kerja setiap pegawai yang ada di Kantor Camat Sario berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan maupun skill yang dimiliki masing-masing pegawai, semakin tinggi pendidikan seorang pegawai atau semakin banyak dan semakin menguasai suatu keterampilan tertentu

maka semakin besar kemampuan kerja pegawai tersebut. Begitu juga dengan faktor umur, masa kerja dan faktor kemampuan fisik banyak mempengaruhi kemampuan kerja pegawai.

2. Motivasi kerja yang diberikan atasan, baik berupa motivasi finansial maupun motivasi non finansial masih kurang. Hal ini mengakibatkan pegawai kurang bisa memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Pegawai negeri sipil yang rajin dan yang malas sama-sama kurang terpacu untuk meningkatkan kinerja karena penghargaan yang mereka terima sama. Penelitian yang dilaksanakan oleh Amelia, H., & Setyawati, K. (2023) menunjukkan kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Bidara Cina secara umum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari kekompakan karyawan dalam koordinasi dan kerja tim. Namun, harus ada program pengembangan kepegawaian lebih lanjut agar karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Bidara Cina, Kota Administrasi Jakarta Timur, meliputi pengembangan karyawan, promosi, pendapatan karyawan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan latar belakang pendidikan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Bidara Cina, Kota Administrasi Jakarta Timur, dapat dilakukan dengan mengadakan program pengembangan karyawan mulai dari tingkat kota hingga provinsi, memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan, memberikan hak cuti kepada karyawan secara proporsional, memberikan penghargaan dan motivasi kerja kepada karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Penelitian yang dilaksanakan oleh Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023) menunjukkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau memiliki peran yang strategis untuk mewujudkan kondisi yang tetap tentram, aman, dan damai. Upaya mewujudkan tujuan tersebut mengalami beberapa kendala. Pertama, tidak semua pegawai memahami dengan baik tujuan organisasi dan tujuannya sebagai seorang pegawai. Terdapat keterbatasan keterbatasan dan kelemahan profesi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yakni masih bersifat rutinitas yang berdampak terhadap kurang optimalnya kreativitas. Hal ini dipengaruhi oleh motif kinerja yang sudah menjadi PNS dan minimnya kegiatan bimbingan teknis ataupun pelatihan. Kedua, keterbatasan kendaraan transportasi untuk aktivitas di luar kantor, untuk berinteraksi dengan masyarakat atau melakukan kerja sama dengan instansi lainnya.

1.3. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja apratur sipil negara dalam mendukung tugas pokok BKPSDM Kota Bandung.

1.4. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja apratur sipil negara dalam mendukung tugas pokok BKPSDM Kota Bandung.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti dalam penelitian ini mengimplementasikan teori aspek pada kinerja yang dipaparkan oleh T.R Mitchell sebab teori ini mempunyai dimensi serta berbagai indikator yang memberikan kemudahan peneliti untuk memperoleh jawaban atas masalah pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data dengan metode pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja apratur sipil negara dalam mendukung tugas pokok BKPSDM Kota Bandung.

3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja apratur sipil negara dalam mendukung tugas pokok BKPSDM Kota Bandung

3.1.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pada penelitian ini merupakan karakter yang ada pada seluruh produk atau jasa dalam memberikan kepuasan serta memenuhi keperluan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui jika pegawai mempunyai kualitas untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Dinilai dari aspek pengetahuan dapat diketahui jika semua pegawai sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan cukup baik (Aprilia et al,2020). Seluruh pegawai diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensinya kemudian tanggung jawab tersebut harus dilaksanakan oleh semua pegawai. Keterampilan pegawai BKPSDM Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok harus sudah baik tetapi masih butuh peningkatan. Dinilai dari aspek keterampilan dapat diketahui jika semua mempunyai keterampilan masing-masing. Keterampilan yang dimiliki pegawai juga menjadi faktor penentu kedudukan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kapasitas pegawai merupakan aktivitas yang dilaksanakan untuk memberikan peningkatan keterampilan individu atau masyarakat. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa masing-masing pegawai mempunyai kapasitas yang berbeda dan aspek yang menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab salah satunya adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. Jika pegawai mempunyai kualitas kerja maka pegawai tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas memiliki arti jika pegawai adalah orang yang memiliki kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi kualitas kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sangat penting karena:

1. Efisiensi dan Efektivitas

Kualitas kerja yang baik memastikan bahwa proses manajemen kepegawaian dan pengembangan SDM dilakukan secara efisien dan efektif, mengurangi waktu dan biaya yang terbuang.

2. Pelayanan Publik

BKPSDM yang berkualitas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik dan pegawai negeri sipil, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir.

3. Kepuasan Pegawai

Dengan menyediakan layanan yang berkualitas, BKPSDM dapat meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

4. Akuntabilitas dan Transparansi

Kualitas kerja yang tinggi membantu memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian, yang penting untuk membangun kepercayaan publik.

5. Pengembangan SDM yang Berkelanjutan

Melalui kualitas kerja yang baik, BKPSDM dapat mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan, memastikan bahwa pegawai terus berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan zaman.

6. Pencegahan Korupsi dan Maladministrasi

Standar kerja yang tinggi membantu mencegah praktik-praktik korupsi dan maladministrasi, memastikan proses kepegawaian berjalan dengan integritas.

Dengan menjaga dan meningkatkan kualitas kerja di BKPSDM adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan manfaat yang luas bagi pegawai dan masyarakat.

3.1.2. Tepat Waktu

Berdasarkan dimensi tepat waktu pada penelitian dapat diketahui jika pegawai harus taat dengan aturan yang diberlakukan. Pegawai yang mengetahui cara memanfaatkan waktu merupakan pegawai yang disiplin dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Manajemen waktu yang baik dapat membuat pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (Akay et al,2021). Pemimpin serta pegawai harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dan memanfaatkan waktu dengan baik. Dibawah ini adalah informasi yang diperoleh berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di BKPSDM.

Tabel 4.1 Daftar Kehadiran Pegawai

No	Nama Pegawai	Kehadiran Tepat Waktu	Tugas Tepat Waktu	Rapat Tepat Waktu
1	Anwar S.Sos	95%	95%	80%
2	Muhammad Mika S.IP	85%	95%	80%
3	Sastra Hadikusumo S.IP	85%	95%	80%
4	Harini Laila Pratiwi S.IP	85%	95%	80%

Sumber : BKPSDM Bandung,2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari data yang peneliti dapatkan persentase rata-rata kehadiran tepat waktu, tugas tepat waktu, dan rapat tepat waktu pegawai sudah mendekati 100%. Data yang dilampirkan pada tabel diatas adalah data yang diberikan oleh pihak BKPSDM Bandung. Dinilai dari tepat waktu dalam melaksanakan tugas semua pegawai sudah melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Namun, apabila dinilai dari ketepatan waktu jam kantor masih ada pegawai yang terlambat.

3.1.3. Inisiatif

Pada penelitian ini inisiatif yang dimiliki pegawai sudah cukup baik. Pegawai mampu untuk melaksanakan masalah dan menggunakan peluang yang ada. Pegawai juga mampu menentukan upaya-upaya yang dapat dilaksanakan supaya masalah dapat diatasi dengan sangat baik (Monsow et al,2018). Dibawah ini adalah informasi yang diperoleh berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di BKPSDM.

Tabel 4.2 Daftar Inisiatif Pegawai

No	Nama Pegawai	Proaktif dalam menyelesaikan tugas (1-5)	Mengusulkan ide baru (Jumlah)	Mengambil tanggung jawab tambahan (1-5)
1	Anwar S.Sos	5	4	3
2	Muhammad Mika S.IP	4	5	5
3	Sastra Hadikusumo S.IP	5	5	5
4	Harini Laila Pratiwi S.IP	5	3	4

Sumber : BKPSDM Bandung,2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari data yang peneliti dapatkan pegawai BKPSDM Bandung memiliki inisiatif yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian dapat dilihat jika pegawai BKPSDM juga selalu mengusulkan berbagai macam ide untuk mengembangkan instansi sehingga instansi dapat lebih maju. Dinilai dari dimensi inisiatif dapat diketahui jika pegawai sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Setiap pegawai juga mampu menyelesaikan masalah dengan saling berkomunikasi pada rapat koordinasi.

3.1.4. Kemampuan

Setiap pegawai yang bekerja di BKPSDM memiliki pemikiran yang berbeda-beda. Karakteristik yang dimiliki pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pegawai yang dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik maka membuktikan bahwa pegawai tersebut adalah orang yang kompeten dan mampu bekerja sesuai dengan tupoksi. Pemikiran kritis yang dimiliki oleh setiap pegawai hanya dapat dinilai oleh kepala BKPSDM dan pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki pemikiran kritis biasanya dinilai ketika rapat koordinasi, pegawai yang memiliki pemikiran kritis maka akan memberikan hasil kerja yang baik. Dibawah ini adalah informasi yang diperoleh berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di BKPSDM.

Tabel 4.3 Daftar Kemampuan Pegawai BKPSDM Bandung

No	Nama Pegawai	Kemampuan Teknis (1-5)	Kemampuan Analitis (1-5)	Kemampuan Manajerial (1-5)
1	Anwar S.Sos	5	4	5
2	Muhammad Mika S.IP	4	5	5
3	Sastra Hadikusumo S.IP	5	5	5
4	Harini Laila Pratiwi S.IP	5	5	4

Sumber : BKPSDM Bandung,2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari data yang peneliti dapatkan pegawai BKPSDM Bandung memiliki kemampuan yang cukup berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mulai dari kemampuan teknis, kemampuan analitis, dan kemampuan manajerial. Berdasarkan penilaian yang dilakukan dari dimensi kemampuan maka dapat diketahui jika kemampuan yang dimiliki pegawai berbeda-beda. Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan tujuannya dapat menciptakan perubahan yang nyata sehingga instansi bisa lebih maju karena didukung dengan pegawai yang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik. Kemudian berdasarkan pemikiran kritis dapat dinilai menggunakan rapat koordinasi dan tidak semua pegawai mempunyai pemikiran kritis masih ditemukannya pegawai yang tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak dapat membantu pelaksanaan pekerjaan dengan maksimal.

3.1.5. Komunikasi

Komunikasi yang dilaksanakan kepada setiap pegawai merupakan komunikasi dua arah antara pemimpin dengan pegawai (Hardiyanto,2017). BKPSDM selalu berusaha untuk meningkatkan komunikasi karena komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan pada organisasi. Dibawah ini adalah informasi yang diperoleh berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di BKPSDM.

Tabel 4.4 Daftar Keterampilan Komunikasi Pegawai BKPSDM Bandung

No	Nama Pegawai	Kejelasan Komunikasi (1-5)	Kemampuan Mendengarkan (1-5)	Kemampuan Presentasi (1-5)
1	Anwar S.Sos	5	4	5
2	Muhammad Mika S.IP	4	5	5

3	Sastra Hadikusumo S.IP	5	5	5
4	Harini Laila Pratiwi S.IP	5	5	4

Sumber : BKPSDM Bandung,2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari data yang peneliti dapatkan pegawai BKPSDM Bandung memiliki kemampuan komunikasi yang cukup baik. Kemampuan komunikasi yang dimiliki pegawai BKPSDM mulai dari kejelasan komunikasi, kemampuan mendengarkan, dan kemampuan presentasi. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dari segala aspek. Komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dan pegawai dapat menjadi faktor utama pendukung keberhasilan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai. Pegawai selalu berupaya untuk bisa menciptakan yang terbaik sehingga pegawai dan pemimpin mampu bersama sama mencapai tujuan yang ditetapkan oleh BKPSDM. Namun pada komunikasi ini tidak selamanya komunikasi berjalan dengan baik, komunikasi dapat terjadi miss apabila komunikasi dan informasi antara satu pihak dengan pihak lain. Komunikasi harus terlaksana dengan baik sehingga setiap instansi salah satunya di BKPSDM harus berusaha supaya komunikasi antar pihak dilaksanakan dengan baik dan maksimal.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi temuan utama pada penelitian ini berkesinambungan dengan hasil penelitian Wahyuni et al (2021) jika kemampuan yang dimiliki pegawai berbeda-beda. Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan tujuannya dapat menciptakan perubahan yang nyata sehingga instansi bisa lebih maju karena didukung dengan pegawai yang melaksanakan tanggung jawabnya dengan sangat baik. Kemudian berdasarkan pemikiran kritis dapat dinilai menggunakan rapat koordinasi dan tidak semua pegawai mempunyai pemikiran kritis masih ditemukannya pegawai yang tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak dapat membantu pelaksanaan pekerjaan dengan maksimal.

IV. KESIMPULAN

Pegawai BKPSDM Bandung mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dapat diartikan jika pegawai adalah orang yang memiliki kompetensi. Semua pegawai BKPSDM sudah melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Namun, apabila dinilai dari ketepatan waktu jam kantor masih ada pegawai BKPSDM yang terlambat. Pegawai BKPSDM sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Setiap pegawai juga mampu menyelesaikan masalah dengan saling berkomunikasi pada rapat koordinasi. Tidak semua pegawai BKPSDM mempunyai pemikiran kritis masih ditemukannya pegawai yang tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak dapat membantu pelaksanaan pekerjaan dengan maksimal. Pegawai BKPSDM selalu berupaya untuk bisa menciptakan yang terbaik sehingga pegawai dan pemimpin mampu bersama sama mencapai tujuan yang ditetapkan oleh BKPSDM.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu dikarenakan proses penelitian hanya berlangsung 2 (dua) minggu.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Peneliti menyadari masih terbatas nya temuan yang peneliti temukan, oleh karena itu agar dapat dilakukan penelitian lanjutan di lokasi serupa untuk

menambah rekomendasi dan mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan baru yang dikhawatirkan akan muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Bandung beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Ajang, O. I. (2021). Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa di Kabupaten Lamandau Provinsi Kalimantan Tengah (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor).

Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Governance*, 1(1).

Aldo Ferdian, M. (2022). KINERJA BKPSDM DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI KABUPATEN MERANGIN (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).

Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181-195.

Aprilia, S. B., Ati, N. U., & Sekarsari, R. W. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kecamatan Dampit Dalam Menanggapi Pengaduan Masyarakat Untuk Meningkatkan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Desa Pamotan, Ubalan, Dawuhan Kecamatan Dampit Kabupaten Malang). *Respon Publik*, 14(5), 1-13.

Ariadinata, S. (2023). KINERJA APARATUR PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MATARAM PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT (Doctoral dissertation, IPDN).

Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin, K. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 519-528.

Hardiyanto, S. (2017). Pengaruh employee relation Terhadap kepuasan komunikasi karyawan PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 43-49.

Hutauruk, Y. R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilhiah Skylandsea*, 2(2), 137-145.

Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(4), 944-958.

Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(001).

Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

Sekar, D. (2022). KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BONDOWOSO DALAM PENERAPAN SISTEM E-KINERJA (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).

Sirait, N. D. N., Warjio, W., Harahap, D., & Kadir, A. (2019). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 165-175.

Sumual, M., Liando, D., & Rares, J. (2016). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 3(20), 1-16.

Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., Sara, I. M., & MP, S. (2021). Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.

