

Analisis Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

Wulan Sari¹, Denny Hernawan², Neng Virly Apriliani³

Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda

Korespondensi : denny.hernawan@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud ingin mengetahui kinerja pegawai pada instansi Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara bogor. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Dalam mengumpulkan data, peneliti memanfaatkan kuesioner, observasi, wawancara yang bersifat terbuka, dan referensi dari studi pustaka. Analisis data diterapkan dengan menggunakan metode deskriptif dengan rumus Weight Mean Score (WMS). Hasil penelitian kali ini menunjukkan kinerja Pegawai masuk dalam kategori yang cukup baik dengan skor 3,32, skor terendah 2,94 diperoleh pada dimensi kehadiran dan skor tertinggi 3,78 terdapat pada dimensi kerjasama.

Kata Kunci: Analisis, kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Kerjasama

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekuatan manusia yang menjadi motor utama di organisasi, termasuk lembaga atau instansi pemerintah, untuk mencapai tujuannya. Mereka yang bekerja dalam lingkup organisasi, lembaga, atau badan pemerintah sering kali dijuluki dengan berbagai istilah seperti tenaga kerja, pekerja, atau pegawai.

Dalam konteks organisasi dan instansi pemerintah, pentingnya peran pekerja, pegawai, dan pegawai tidak bisa diabaikan begitu saja. Mereka tidak hanya menjadi bagian dari struktur, tetapi juga merupakan elemen penting yang mendukung kelancaran dan kemajuan organisasi Anda. Tanpa kehadiran mereka, berbagai fungsi dan aspek lain dalam organisasi mungkin akan terpengaruh. Menurut Siagian (2017), performa karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti upah, jumlah tugas yang diemban, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan dorongan untuk bekerja, kompensasi, kepuasan dalam bekerja, serta interaksi komunikasi.

Perlu dipahami bahwa kualifikasi yang dimiliki oleh para SDM (Sumber Daya Manusia) dasar pondasi penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki tim yang efektif dan berkomitmen, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Bogor memiliki dasar yang kokoh untuk merancang dan melaksanakan program pengembangan kepegawaian yang efektif. Keberhasilan dalam meraih tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada kualifikasi formal, tetapi juga pada keterlibatan, keterampilan interpersonal, dan motivasi individu. Pada saat ini Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Bogor Memiliki tenaga kerja berjumlah 84.

Di era globalisasi saat ini, tuntutan terhadap produktivitas pegawai semakin meningkat. Namun demikian, masih banyak kendala di bidang tersebut yang dapat menghambat terwujudnya visi Pusat Pengembangan Kepegawaian Negara (Pusbangpeg ASN). Para peneliti memeriksa fasilitas yang ada selama survei pendahuluan dan menemukan bahwa fasilitas tersebut sangat terawat dan sesuai, mulai dari bangunan, peralatan kerja, hingga kebersihannya. Namun peneliti menemukan beberapa permasalahan-permasalahan yang memiliki kaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan kinerja pegawai, seperti akses kantor Pusat Pengembangan ASN BKN sulit dijangkau karena letaknya yang jauh dari jalan raya dan tidak dilalui oleh transportasi umum, kurangnya SDM, berdasarkan hasil wawancara bersama Bagian Kepegawaian Pusat Pengembangan ASN BKN ditemukan permasalahan mengenai kurangnya jumlah pegawai, dimana saat ini jumlah pegawai yang ada hanya 84 orang dan masih kurang 10% lagi. Hal ini menyebabkan beban kerja yang berlebih, pegawai yang tidak disiplin kehadiran menyebabkan menurunnya produktivitas dalam bekerja, serta Ruang kerja, berupa adanya kebisingan antara Pokok kerja pada saat berlangsungnya pelatihan serta sering terjadinya kerusakan pada AC yang mengakibatkan terganggunya aktivitas bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kinerja pegawai di Pusat Pengembangan ASN BKN.

METODE PENELITIAN

I. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah Pegawai Pusat Pengembangan ASN BKN Bogor. Jumlah populasi yang terdiri dari 84 individu didasarkan pada total pegawai yang bekerja di Pusat Pengembangan ASN BKN Bogor. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel penelitian terdiri dari 69 responden.

II. Metode Penelitian

Metode deskriptif kuantitatif dipilih sebagai pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022). Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang memanfaatkan data berupa angka sebagai instrumen untuk menganalisis dan mengeksplorasi objek penelitian, terutama dalam konteks apa yang telah diselidiki sebelumnya. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan situasi objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada serta melakukan analisis terhadap kebenarannya berdasarkan data yang terkumpul.

III. Teknik Pengumpulan Data

Metode akuisisi data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi penggunaan kuesioner, observasi, wawancara tidak terstruktur, dan review literatur.

IV. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, akan dianalisis dengan menggunakan teknik pemrosesan data. Analisis data dipenelitian ini diarahkan untuk merespons pertanyaan-pertanyaan yang timbul dari rumusan masalah. Teknik analisis yang digunakan adalah Weight Mean Score (WMS), yaitu metode untuk memahami tren rata-rata dari setiap variabel penelitian.

V. Teori Yang Relevan

Teori yang digunakan sebagai indikator kualitas layanan dalam penelitian ini merujuk pada Dimensi kinerja menurut Bangun (2012) yang mencakup :

1. Jumlah, ini mencerminkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dianggap sebagai syarat atau standar pekerjaan.
2. Kualitas, Ini merangkum kapasitas setiap anggota staf di perusahaan untuk memenuhi persyaratan khusus yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang spesifik.
3. Ketepatan Waktu, Setiap tugas menampilkan atribut yang unik untuk jenis pekerjaan spesifik, penyelesaiannya harus dilakukan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, karena adanya ketergantungan atau keterkaitan dengan pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, merujuk pada kemampuan pegawai agar hadir dan bekerja pada waktu yang telah diterapkan oleh perusahaan atau aturan yang berlaku.
5. Kerjasama, tidak semua tugas dapat ditangani oleh seorang karyawan secara individu. Ada pekerjaan tertentu yang membutuhkan kolaborasi antara dua orang atau lebih, sehingga kerja sama antar karyawan menjadi sangat penting.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian terkait Analisis Kinerja Pegawai Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Bogor berdasarkan uraian tiap dimensi disajikan melalui tabel 1 .

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Analisis Kinerja Pegawai Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Bogor

DIMENSI	Nilai Rerata	
	Rata-rata	Kategori
a. Dimensi Jumlah		
Menjalankan tugas sesuai dengan target output yang harus dicapai oleh setiap individu.	3,15	Cukup Baik
Menjalankan tugas sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	3,62	Baik
Jumlah	3,38	Cukup Baik
b. Dimensi Kualitas		

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	3,00	Cukup Baik
Jumlah	3,00	Cukup Baik
c. Dimensi Ketepatan Waktu		
Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan	3,18	Cukup Baik
Menuntaskan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.	3,66	Baik
Menggunakan waktu kerja dengan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan.	3,78	Baik
Jumlah	3,54	Baik
d. Dimensi Kehadiran		
Hadir dan pergi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	2,97	Cukup Baik
Menjalankan tugas sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan.	2,91	Cukup Baik
Jumlah	2,94	Cukup Baik
e. Dimensi Kerjasama		
Membantu atasan/bawahan dengan menyampaikan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.	3,82	Baik
Menyatakan apresiasi terhadap sesama rekan kerja dan bekerja secara sinergis dengan mereka secara efektif.	3,75	Baik
Jumlah	3,78	Baik
Total Rerata	3,32	Cukup Baik

Sumber : Penelitian Wulan 2024

Dengan mengacu pada data yang terdokumentasi dalam Tabel 1, Sebagai hasil akhir, diperoleh kesimpulan bahwa skor akhir untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 3,32, yang menunjukkan tingkat penilaian "Cukup Baik". Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja pegawai menyoroti kemungkinan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dengan meningkatkan pengawasan untuk mencegah potensi terulangnya masalah serupa di masa depan.

KESIMPULAN

Dari temuan yang diungkap dalam penelitian membahas Analisis Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN Bogor, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kinerja pegawai adalah salah satu bagian kunci pencapaian sebuah perusahaan/Instansi. Ketika para pegawai bekerja dengan baik dan mencapai atau bahkan melampaui target mereka, instansi akan lebih mampu untuk mencapai tujuan-tujuannya. Dalam Variabel kinerja memperoleh skor rata-rata 3,32. Penilaian tertinggi diperoleh indikator *kemampuan kerjasama* dengan skor rata-rata 3,78. Adanya kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan yang dirasa tidak bisa dikerjakan oleh satu orang pegawai seperti pengerjaan laporan bulanan, mengatasi masalah saat pelatihan berlangsung pegawai akan saling bekerjasama guna terjadinya keberlangsungan pelatihan dengan baik. Diposisi kedua adalah dimensi *ketetapan waktu*, memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal sudah dijalankan oleh seluruh pegawai di Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatut Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Bogor. Posisi ketiga diperoleh dimensi *Jumlah* dengan skor rata-rata 3,38. Pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan. Walaupun masih ada saja yang beum sesuai dengan target instansi tersebut. Pada posisi keempat diperoleh dimensi *kualitas* dengan skor rata-rata 3,00 yang dimana pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan mampuan yang dimiliki namun ternyata masih ada ketidak sesuaian pegawai dengan kualifikasi Pendidikan nya khususnya untuk

pegawai PPNPN (Pegawai pemerintah non PNS).

Dalam penelitian ini, dimensi kehadiran mendapatkan nilai terendah dari hasil perhitungan mendapatkan skor 2,94. Walaupun masuk kategori cukup baik namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang melanggar waktu dan masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

REFERENSI

Jurnal :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- Erawati, I., Darwis, M., Nasrullah, M., (2017) Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, Vol.3, No.1, 2017
- Firdaus, R., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN*. Vol 2 No 2, 146-155
- Gazali, A., Munjin, R., Pratidina, G., (2022). Analisa Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan citeureup kabupaten bogor. (113 – 114)
- Handayani, s., & Raihanah, D., (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*. (545 – 546)

- Hanim, Z., Sari, D., Seo'eod, Rahmat,. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* Volume 2 Number 1, 43-60
- Norani, M., Amirullah, A., Darwis, M., (2015). EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN. *Jurnal Office, Vol. 1 No. 1*
- Norianggono, Y., Hamid, D., Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8 No. 2
- Putra, Muhammad Ikmal Buana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur.
- Widiarini, Retno. 2008. Rekomendasi Upaya Perbaikan Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Metode uality Fuction DeploymentDan Matrix Cartesius, S2 Minat Administrasi Rumah Sakit, FKM Unair.
- Rojak,. Zenju, N., & Subagdja, O., (2018). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR. *Administrasi Publik* Volume 1 Nomor 1 (50-51).
- Rosminah. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)".Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiarti, E., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences.* (484)

Wartono, T., (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 4, No.2

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta *Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 4 No. (79 – 81)*

Buku :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, PT Bumiaksara: Jakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Edisi 2, cetakan ke 29. Bandung: ALVABETA CV.