

## UPAYA PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

<sup>1)</sup>Agus Tiansah, <sup>2)</sup>Muhammad Dimas Rizqi

<sup>1),2)</sup>Universitas Musi Rawas

<sup>1)</sup>[atiansah2@gmail.com](mailto:atiansah2@gmail.com), <sup>2)</sup>[muhammaddimasrizqi@gmail.com](mailto:muhammaddimasrizqi@gmail.com)

\*[atiansah2@gmail.com](mailto:atiansah2@gmail.com)

---

### Abstrack

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Penyelenggaraan pelayanan publik akan terwujud ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain adalah faktor profesionalisme aparatur, sedangkan untuk mendapatkan aparatur yang profesional diperlukan kualitas sumber daya aparatur yang sesuai dengan tuntutan organisasi, hal ini penting dan esensial karena pelayanan publik merupakan pelayanan yang berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat luas dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi. Terdapat indikator kinerja dalam upaya peningkatan kinerja pada pegawai diantaranya indikator Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan upaya peningkatan kinerja sudah sesuai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian masih terdapat kekurangan yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan upaya kinerja.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Upaya Peningkatan, Kinerja

---

### Abstract

*State Civil Apparatus, hereinafter abbreviated as ASN according to Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, is a profession for civil servants and government employees with work agreements who work in government agencies. The implementation of public services will be realized determined by various factors, including the professionalism of the apparatus, while to get a professional apparatus requires the quality of apparatus resources in accordance with the demands of the organization, this is*

*important and essential because public services are services that are directly related to meeting the needs of the wider community and greatly affect the achievement of overall organizational goals. This study aims to analyze performance improvement efforts at the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of South Sumatra Province. This research uses a descriptive method with a qualitative approach. The data collection techniques used in this research are interviews, observation, and documentation. There are performance indicators in efforts to improve performance in employees including indicators of Work Quality, Timeliness, Initiative, Ability, and Communication. The results of the research conducted show that performance improvement efforts are appropriate in improving employee performance. However, there are still shortcomings experienced by the State Civil Apparatus (ASN) in improving performance efforts.*

*Kata Kunci: State Civil Servants, Improvement Efforts, Performance*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa Negara Republik Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Pelaksanaan ini merupakan salah satu perubahan yang bertujuan untuk mewujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*) dalam upaya reformasi perlu memfokuskan perhatian pada penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu Pekerjaan.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Penyelenggaraan pelayanan publik akan terwujud ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain adalah faktor profesionalisme aparatur, sedangkan untuk mendapatkan aparatur yang profesional diperlukan kualitas sumber daya aparatur yang sesuai dengan tuntutan organisasi, hal ini penting dan esensial karena pelayanan publik merupakan pelayanan yang berhubungan langsung dengan

pemenuhan kebutuhan masyarakat luas dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Secara umum pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah dan seluruh ketentuan terhadap seluruh aspek pembinaan tersebut telah terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional. Potret hasil diskusi Aparatur Sipil Negara di Indonesia dewasa ini sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal ASN lainnya.

Dengan adanya suatu kekurangan maka diperlukan suatu tindakan atau manajemen yang baik agar terdapat perubahan yang maksimal untuk mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan yang baik (*good governance*). Keberhasilan suatu instansi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak terlepas dari masalah kinerja, dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan.

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan yang ada dalam kinerja pegawai sangat diperlukan untuk memberikan mimbingan bagi pegawai dalam menciptakan hasil kerja yang baik di

sebuah lembaga atau instansi. Hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki produktifitas tinggi, unggul, bertanggung jawab, memiliki rasa kerjasama yang kuat dan ketaatan dapat dilakukan dengan pembinaan penilaian kinerja pegawai.

Bagi sebuah lembaga atau instansi adanya penilaian kinerja akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan dapat terwujudnya tujuan lembaga atau instansi. Peraturan penilaian kinerja dikalangan pegawai diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu lembaga atau instansi. Suatu lembaga menginginkan pegawai atau karyawan untuk bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan dan tanggungjawab yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan harapan lembaga atau instansi.

Salah satu lembaga atau instansi yang memperhatikan kinerja pegawai yaitu Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan lembaga yang mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya bidang kelembagaan dan analisis jabatan, tatalaksana, administrasi pelayanan publik, peningkatan kinerja dan kepegawaian serta reformasi birokrasi.

Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu biro yang ada dibawah Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Posisi Biro Organisasi yang merupakan salah satu bagan penting dalam pelaksanaan sistem pemerintahan tentu dalam upaya meningkatkan hasil kerja yang baik Biro Organisasi melakukan penilaian kinerja, karena hal ini dilakukan karena memiliki peran penting dalam perencanaan pengembangan bagi karyawan.

**Tabel 1. Tugas dan Fungsi Pokok Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

No	Tugas dan Fungsi Pokok	Bidang
1.	Penyiapan perumusan kebijakan daerah	Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Refomrasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kerja, dan Tatalaksana.

2.	Penyiapan pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah	Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kerja, dan Tatalaksana.
3.	Penyiapan pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah	Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kerja, dan Tatalaksana.
4.	Penyiapan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah	Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kerja, dan Tatalaksana.

*Sumber : Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 42 Tahun 2020*

Berkaitan dengan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan kenyataan dilapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan indikator-indikator penilaian kinerja pegawai. Kinerja aparatur pemerintah yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak hasil kerja yang tidak baik dan maksimal. Pegawai sering berulang kali mementingkan urusan pribadi sehingga dalam menyelesaikan tugas pekerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama dan memungkinkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kinerja pegawai ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan masih belum optimal. Masih banyak pegawai yang tidak memenuhi indikator-indikator kinerja yang baik. Seperti, 1) kualitas kerja ASN pada Biro Organisasi belum baik, hal ini dikarenakan terdapat kelambanan pada saat memberikan sebuah data. Pada saat peneliti melakukan kegiatan magang, kerap kali saat antar pegawai atau pihak luar meminta data mengenai pekerjaan ASN Biro Organisasi cukup lambat untuk memberikannya bahkan mereka kerap kali mengandalkan pegawai honor atau mahasiswa magang. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara terhadap pegawai tenaga harian lepas (PTHL) selaku operator absensi pada Aplikasi SIKAP bahwa:

“Pegawai ASN disini kerap kali menggabungkan urusan pribadi dengan urusan kantor, maka kerap kali pekerjaan yang ada disini menjadi lambat bahkan hasilnya tidak maksimal. Hasil kerja pun menjadi berantakan bahkan saling mengandalkan satu sama lain”.

Selanjutnya, temuan 2) bahwa terjadi penurunan tingkat kedisiplinan aparatur Biro Organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. ASN Biro Organisasi kerap kali melakukan pengunduran waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini disebabkan karena mereka melalaikan waktu tanpa harus menyelesaikan tugas. Pada tingkat kehadiran pun tidak sepenuhnya benar dengan hasil rekap absen bulanan. Namun hal itu tidak sepenuhnya benar, banyak ASN yang pergi setelah

melakukan absensi pada pagi hari dan Kembali lagi saat jam siang. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara terhadap pegawai tenaga harian lepas (PHTL) selaku operator absensi pada Aplikasi SIKAP bahwa:

“Dalam menyelesaikan tugas yang ada, kerap kali ASN di Biro Organisasi kelabakan dengan tugas-tugasnya. Mereka sering kali melalaikan waktu luang untuk menyelesaikan tugas. Penyelesaian tugas pada hari mendekati pengumpulan biasanya ASN mengandalkan para PHTL ASN juga sering kali hadir hanya untuk melakukan absen pagi dan sore, selepas itu mereka pergi tidak ada dikantor”.

Pada pengamatan 3) Kurang optimalnya kerjasama aparatur Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil wawancara penulis dengan sejumlah ASN Biro Organisasi menyatakan bahwa kinerja saat ini masih kurang baik karena dalam segi inisiatif, kemampuan, dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berjalan efektif. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara terhadap pegawai tenaga harian lepas (PHTL) bahwa:

“ASN disini kerap kali menunda pekerjaan, sangat minim untuk mereka meningkatkan inisiatif untuk melaksanakan tugas yang ada. Pegawai disini juga banyak sekali yang tidak mengerti pemakaian computer sehingga mereka kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan. Salah satu alternatifnya adalah menyuruh PHTL untuk menjalankan tugas. Komunikasi yang ada dalam pembagian tugas kurang baik, sering kali tugas dilimpahkan hanya satu orang padahal tugas itu sudah dibagi rata untuk semua pegawai”.

Berbagai persoalan yang muncul terkait dengan kinerja ASN Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini tentu saja menjadi pekerjaan rumah untuk dicari solusinya, karena pada dasarnya pelayanan publik di Provinsi Sumatera Selatan tidak mungkin akan berjalan efektif tanpa perencanaan yang matang dan dukungan dari kinerja aparat. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja aparat Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sehingga diharapkan program-program yang telah direncanakan dapat terealisasi sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga bermuara pada peningkatan kesejahteraan masyarakat yang baik pada Provinsi Sumatera Selatan.

Temuan pada penelitian terdahulu telah memberikan berbagai perspektif muncul untuk menguatkan karakteristik penelitian ini tentang upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Peningkatan kinerja aparatur sipil negara harus ditingkatkan dari segi sarana dan prasarana yang cukup memadai (Kusuma, 2013). Sehingga dalam menjalankan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor individu (kemampuan, keterampilan, dan latar belakang), faktor psikologi (kepribadian, motivasi, dan pembelajaran) dan faktor organisasi kepemimpinan, desain



pekerjaan, pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja) (Irawan, Maarif, Affandi, 2015).

Selanjutnya, Zainal (2017) menemukan bahwa jika tujuan yang direncanakan itu tercapai maka pegawai dalam menjalankan tugas harus lebih disiplin, giat dalam bekerja, dan orientasinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai itu masing-masing. Dalam organisasi pun juga harus melakukan pengukuran seberapa jauh kinerja sebuah organisasi itu, seperti harus memiliki alat ukur tersendiri, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan lingkungan (Feriya, 2023). Hal itu nampaknya berbeda dengan temuan dari L. F., Yuniningsih, T., & Djumiarti, T. (2016), mereka menemukan bahwa untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan karir harus diukur melalui beberapa dimensi, seperti dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi penilaian kinerja, serta dimensi kebutuhan instansi pemerintah.

Pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan kapasitas pemerintahan harus dilakukan secara komprehensif dan prosedural, seperti peningkatan infrastruktur teknologi informasi, pengembangan program pelatihan yang terstruktur untuk aparatur desa, serta penyediaan dukungan finansial yang berkelanjutan (Lutfi, M., et.al., 2025). Berbeda apa yang ditemukan oleh Nisa, N., (2024) bahwa penerapan e-government merupakan tonggak awal dalam pelayanan dan meningkatkan kepercayaan publik. Hal itu dikarenakan jika pelayanan lebih baik maka bisa dikatakan bahwa pegawai atau aparat pemerintah dalam melayani juga baik. Selain itu, faktor kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam menjalankan peningkatan kinerja aparatur. Hal itu dikarenakan pemimpin sebagai panutan menunjukkan keteguhan hati, tanggung jawab dan percaya diri, serta perilakunya yang disiplin (Doli, L., Gazalin, J., & Lawelai, H., 2024).

Penerapan prinsip-prinsip good governance sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena melalui tata kelola yang transparan, akuntabel, responsif, dan berorientasi pada pelayanan, kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan sehingga mampu membangkitkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Hal ini sejalan dengan artikel ini yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada profesionalisme, disiplin, integritas, dan efektivitas birokrasi dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Dengan demikian, pelaksanaan good governance menjadi fondasi penting untuk memperbaiki kinerja ASN, meningkatkan efektivitas organisasi, serta mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan berkeadilan bagi masyarakat (Saputra, W, Lestari, U, Rizqi, M. D., 2024).

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pada khususnya implementasi otonomi daerah ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada. seluruh organisasi pemerintahan juga harus mampu meningkatkan kualitas kerjanya, guna

menunjang kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas ekstra dalam melayani masyarakat. Karena pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pada hakikatnya PNS merupakan salah satu faktor pendorong utama terselenggaranya pembangunan baik di tingkat nasional maupun daerah (Ansori, A., & Ali, H., 2017).

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dimana penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam dan rinci terkait penelitian yang dilakukan sejak awal hingga akhir penelitian. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumen dideskripsikan terutama dalam bentuk kata-kata atau kalimat yang memiliki makna dan mampu menimbulkan pemahaman yang lebih nyata berdasarkan fakta atau situasi sebenarnya yang berkaitan dengan kinerja ASN pada Biro Organisasi Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2013:4) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dengan bentuk tertulis berdasarkan lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Sugiyono (2017 : 9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* atau *interpretif*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap bahwa permasalahan yang sedang dihadapi sangatlah kompleks sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut di jaring dengan metode yang lebih alamiah yakni wawancara langsung dengan para narasumber dan didapatkan jawaban yang alamiah. Peneliti bermaksud untuk memahami langsung bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melaksanakan penelitian untuk mendapatkan informasi terkait data-data yang dibutuhkan dalam pemecahan masalah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Jalan Kapten A. Rivai Nomor 3, Palembang.

Fokus penelitian menurut Moleong (2014:97) yaitu inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah. Sedangkan menurut Spradley dalam (Sugiyono, 2019:209)



menyatakan bahwa fokus adalah domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Fokus penelitian sangat penting karena merupakan garis besar dari suatu pengamatan penelitian yang menentukan arah dari observasi dan analisa hasil penelitian.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang didasarkan pada teori kinerja menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) menggambarkan bagaimana kinerja ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan melalui 5 indikator kinerja yang terdiri dari : 1) Kualitas Kerja 2) Ketepatan Waktu 3) Inisiatif 4) Kemampuan 5) Komunikasi.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan dari upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari Laporan Kinerja Biro Organisasi tahun 2023. Laporan ini bertujuan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas upaya mewujudkan ASN yang bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Laporan ini juga menjadi pedoman dalam pengembangan kinerja instansi pemerintah dan aparatur daerah di masa depan. Peningkatan kinerja ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari:

### **Peningkatan kualitas pelayanan publik:**

Melalui berbagai program dan kegiatan, Biro Organisasi berupayameningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

### **Peningkatan efisiensi dan efektivitas birokrasi:**

Biro Organisasi fokus pada upaya penyederhanaan birokrasi dan peningkatan efisiensi dalam proses kerja.

### **Peningkatan profesionalisme ASN:**

Biro Organisasi terus mendorong pengembangan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui berbagai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

### **Peningkatan integritas ASN:**

Upaya pencegahan dan pemberantasan KKN terus dilakukan untuk meningkatkan integritas ASN.

#### **1. Prestasi Kerja**

Salah satu tolak ukur dari kinerjayaitu hasil kerja yang dilakukan olehaparatur yang ada berdasarkan tugas dantanggung jawabnya sesuai

dengan organisasi yang dinaunginya. Oleh karena itu, hasil kerja yang baik sangat berpengaruh bagi suatu instansi itu sendiri. Peranan dari aparatur yang ada sangatlah penting bagi instansi guna menunjang keberhasilan dalam pencapaian visi misi dari organisasi.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat bahwa prestasi kerja aparatur telah berjalan dengan baik sehingga pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

## 2. Keahlian

Dalam mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan secara maksimal dari sumber daya yang ada, tentunya membutuhkan keahlian dari aparatur yang ada. Keahlian dalam hal ini dilihat dari segi pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama dari setiap personel, kerjasamanya yaitu kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk menghasilkan produktivitas kerja, Aparatur Sipil Negara pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah ditempatkan berdasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan skill yang dimiliki.

Dari hasil penelitian melalui wawancara dapat dilihat bahwa inisiatif aparatur yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sangat tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Komunikasi yang terjalin antar aparatur maupun dengan atasan juga sudah berjalan dengan baik, walaupun masih terdapat perbedaan pendapat mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kerjasama yang dilakukan oleh aparatur untuk menunjang kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan juga sudah terjalin dengan baik. Jurnal Governance (3), 1, 2023 antara aparatur maupun dengan atasan yang ada.

## 3. Perilaku

Dalam melihat kinerja dari Aparatur Sipil Negara juga tidak terlepas dari bagaimana sikap perilaku dalam bekerjadari aparatur. Perilaku merupakan tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan yang diperbuat. Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku dari aparatur yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku dalam hal ini dilihat dari disiplin pegawai yang ada.

Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mengukur baik atau buruknya kinerja dari suatu instansi pemerintahan. Kedisiplinan aparatur sipil

negara sangat penting terhadap capaian kinerja yang diinginkan, yang dimaksud disiplin adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan-perundang-undangan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Terkait kedisiplinan peneliti melihat bagaimana tingkat kedisiplinan aparatur dilihat dari waktu hadir dan waktu pulang, berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa disiplin pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan perlu ditingkatkan lagi karena masih adanya tindakan kurang disiplin dari aparatur yang ada yaitu datang terlambat ke kantor sehingga tidak mengikuti apel pagi.

#### 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik di dalam organisasi sangat mendukung kualitas kinerja yang dihasilkan oleh aparatur sipil negara, pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahan, memberikan motivasi, menginspirasi dan memberikan arahan dengan baik tentunya akan memudahkan dalam hal pencapaian target dari organisasi karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah pekerjaan. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif selain mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, sebaiknya seorang pemimpin juga mempunyai pola kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi dari kelompok itu sendiri. Pada pembahasan ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dari hasil penelitian melalui wawancara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan para atasan menggunakan pola kepemimpinan demokratis. Dengan memiliki sifat-sifat dalam pola kepemimpinan demokratis maka para aparatur akan lebih senang dan lebih respect dengan pemimpin dan hal tersebut membuat para aparatur lebih mudah dalam menerima arahan dan bimbingan dari pimpinan sehingga untuk mencapai tujuan pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja ASN di Biro Organisasi belum menunjukkan kualitas kerja yang sesuai, hal ini disebabkan karena ASN pada Biro Organisasi belum memiliki sifat loyalitas, tanggung jawab, dan belum memiliki disiplin jam kerja. 2) Ketetapan waktu ASN di Biro Organisasi sudah sesuai dengan ketetapan waktu yang ada. Tentunya pada ketetapan waktu tersebut telah dirancang

sesuai dengan kemampuan dan target pada penyelesaian pekerjaan tersebut. Pada hal ini tentunya, telah dirancang setiap bulannya untuk perencanaan tugas yang akan dilaksanakan sehingga tugas dapat dikerjakan secara teratur dan tepat waktu. Pada hasil pelaksanaan tugas juga para pegawai mendapatkan predikat kinerja sesuai dengan capaian yang telah dilakukan oleh para pegawai yang tentunya sesuai dengan aturan waktu penyelesaian tugas. Pada indikator ketetapan waktu kinerja ASN pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah memiliki ketetapan waktu yang sesuai walaupun masih ada sedikit kekurangan yang tidak sesuai dengan temuan pada observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan. 3) Inisiatif, ASN di Biro Organisasi sudah memiliki inisiatif kerja yang sesuai, mereka melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan inisiatif. ASN pada Biro Organisasi sudah melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan dipadukan pada inisiatif para pegawai, contohnya seperti inisiatif dalam membuat penilaian kinerja secara rinci terhadap ASN. Pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara telah disebutkan bahwa indikator penilaian kinerja pada ASN terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan biaya. Namun hal ini belum diperinci mengenai point-point tersebut. Biro Organisasi dengan memiliki sifat inisiatif kerja telah membuat rancangan mengenai point-point penilaian tersebut yang nantinya akan diajukan kepada Administrasi Umum pada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, sehingga diharapkan akan dapat digunakan pada seluruh Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan. 4) Pegawai ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan belum menunjukkan kemampuan keterampilan dalam bekerja seperti menurut Flippo (2005:28). Belum ditemukannya ASN yang memiliki keterampilan khusus dalam bekerja, ASN pada Biro Organisasi belum memiliki kemampuan kerja yang sesuai dalam menjalani pekerjaan. 5) ASN pada Biro Organisasi telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan komunikasi yang sesuai. Komunikasi yang diciptakan tentu komunikasi baik antar pegawai sehingga dapat menciptakan kondisi yang harmonis dan kompak. Pada Biro Organisasi kerap kali masih menggunakan strategi hierarki pada komunikasi, namun tidak menutup kemungkinan bahwa bawahan dapat berkomunikasi langsung dengan atasan.

## REFERENSI

- Andi, et.al. 2015. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 1(1), 1-10.
- Andhika, Rio Putra. 2021. Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2(4).

- Ansori, A. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 15(1). 1-11
- Doli, L., Gazalin, J., & Lawelai, H. (2024). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENGAKSELERASI PEMBANGUNAN DESA. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 12(2), 110-120. <https://doi.org/10.55678/prj.v12i2.1534>
- Felecia, Linda, dkk. 2016. Analisis Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*. 5(3), 1-14.
- Feriyanta, Andika. 2023. Kinerja DPRD Kota Bandar Lampung Dalam Membuat Peraturan Daerah (Studi Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung).
- Ichsan, RN, dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer. *Jurnal Darma Agung*. 28(2). 1-24.
- Lutfi, M., Serlina, A., Nursaifullah, N., Hikmatun, S., & Rasmalasani, K. (2025). ANALISIS BIBLIOMETRIK: PENINGKATAN KAPASITAS PEMERINTAH DESA DALAM PENERAPAN E-GOVERNMENT DI INDONESIA. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 13(1), 39-48. <https://doi.org/10.55678/prj.v13i1.1864>
- Malaga, Kusuma. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4). 1-14.
- Moleong, L.J. (2014). Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 410 hlm.
- Moleong, L.J. (2004). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 410 hlm
- Nisa, N., Mustanir, A., Barisan, B., & Ikbal, M. (2024). PENGARUH E-GOVERNMENT TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI APLIKASI SIBERAS DI DESA BULO. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 12(3), 290-300. <https://doi.org/10.55678/prj.v12i3.1071>
- Peraturan Gubernur Lampung Nomor 42 Tahun 2020*
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).*
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.*
- saputra, W. aji. Lestari, U. F., Rizqi, M. D (2024). PENGARUH PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DESA TEGALREJO. *Jurnal Ilmu*

*Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 9(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.33701/jipsk.v9i1.4106>

- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Zainal. 2017. *Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar*