

**KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2021**

**PERFORMANCE OF DEVELOPMENT ADMINISTRATION EMPLOYEES
AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF SUKOHARJO REGENCY IN 2021**

Yuni Sara, Dr. Aris Tri Haryanto, M.Si., Dra. Sri Riris Sugiyarti, M.Si.

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik, Universitas Slamet Riyadi

sarayuni701@gmail.com, aristh68@gmail.com, ririss68@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu. Dalam organisasi publik Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sumber daya yang sangat berpengaruh bagi terlaksananya roda keorganisasian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Bagian Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Pengukuran Kinerja pegawai yang baik menurut Sedarmayanti (2010:377) yang terdiri dari 4 indikator yaitu Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku dan Kepemimpinan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo tahun 2021 sudah cukup baik tetapi belum optimal. Berdasarkan 4 indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti. Aspek Prestasi Kerja sudah dikatakan cukup baik, dilihat dari mutu kerja, kualitas kerja, sikap yang sudah baik, sedangkan ketagguhan masih dikatakan kurang. Aspek Keahlian sudah dikatakan baik, dilihat dari pengetahuan, inisiatif, komunikasi, dan kerjasama yang sudah baik. Aspek Perilaku dikatakan cukup baik, dilihat dari tanggungjawab terhadap penyelesaian tugas sudah baik, sedangkan kedisiplinan masih dikatakan kurang sebab terdapat pegawai yang melanggar aturan. Aspek kepemimpinan dikatakan baik, dilihat dari pola kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, keterlibatan pegawai dan adanya peningkatan pembaharuan suatu sistem yang sudah baik.

Sesuai pemaparan diatas peneliti memberikan rekomendasi kepada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo untuk lebih meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia melalui kegiatan kegiatan yang sifatnya internal maupun eksternal.

Kata Kunci : Kinerja, Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku dan Kepemimpinan.

Abstract

PERFORMANCE OF DEVELOPMENT ADMINISTRATION EMPLOYEES AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF SUKOHARJO REGENCY IN 2021

Performance is the result of work both quality and quantity achieved by an employee in his work according to certain criteria. In public organizations the State Civil Apparatus (ASN) is a very influential resource for the implementation of the organizational wheel. The purpose of this study was to determine how the performance of the employees of the Development Administration Section at the Regional Secretariat of Sukoharjo Regency. Measurement of good employee performance according to Sedarmayanti (2010:377) who consists of 4 indicators, namely Work Achievement, Expertise, Behavior and Leadership.

This study uses a descriptive method with a qualitative approach, with data collection techniques used are interviews, documentation and observation. Data analysis techniques used are data collection, data condensation, data presentation and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the performance of the employees of the Development Administration Section of the Regional Secretariat of Sukoharjo Regency in 2022 is quite good but not optimal. Based on the 4 indicators proposed by Sedarmayanti. Aspects of Work Performance have been said to be quite good, seen from the quality of work, work quality, attitude that is already good, while toughness is still said to be lacking. The skill aspect has been said to be good, seen from the knowledge, initiative, communication, and good cooperation. The behavioral aspect is said to be quite good, judging from the responsibility for completing the task it is good, while discipline is still said to be lacking because there are employees who violate the rules. The leadership aspect is said to be good, seen from the leadership pattern applied by the leadership, employee involvement and an increase in the renewal of a system that is already good.

In accordance with the explanation above, the researcher gave recommendations to the Development Administration Section of the Regional Secretariat of Sukoharjo Regency to further improve the performance of Human Resources through internal and external activities.

Keywords: Performance, Work Achievement, Expertise, Behavior and Leadership.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi merupakan harapan bagi setiap organisasi maupun orang-orang yang berkerja di dalamnya, organisasi yang besar tidak terlepas dari campur tangan dan kontribusi setiap orang di dalamnya. Menurut Khaerul Umam (2010:26) Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana dan prasarana, data dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, serta tidak ada satu organisasi yang tidak memiliki tujuan dalam proses yang berlangsung di dalam organisasi tersebut. Tujuan yang dimiliki organisasi menjadi pedoman dalam melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan optimal. Dalam pembagian tugas atau pekerjaan di sebuah organisasi didasarkan pada kemampuan dan keahlian masing-masing anggota. Konsep kapasitas organisasi dapat ditelusuri dari perspektif teori organisasi.

Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya keseimbangan antara organisasi dengan anggota-anggotanya. Organisasi yang maju dan berhasil merupakan organisasi yang mampu mencapai tujuan dengan maksimal, tujuan suatu organisasi dapat dengan mudah dicapai ketika organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang memadai. Jika

organisasi merupakan penunjang fasilitas dan metode kerja yang sesuai dengan visi dan misi, maka Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan roda penggerak yang menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan element penting yang harus ada pada suatu organisasi, sumber daya manusia sebagai penggerak roda keorganisasian. Dalam buku Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Dr. H. Amiruddin Idris, S.E, M.Si. (2016:11). Ada 5 fungsi Sumber Daya Manusia :

1. Sumber Daya Manusia sebagai tenaga Kerja

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan fungsi di mana manusia dapat menjadi penghasil barang dan jasa yang berguna bagi dirinya maupun pihak lain yang membutuhkan.

2. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli

Tenaga ahli merupakan orang yang memiliki kemampuan pada suatu bidang, khususnya yang dalam memberikan pelayanan jasa, suatu kemampuan atau keahlian dapat ditingkatkan seiring berkembangnya zaman sehingga membawa mereka pada titik sebagai seorang ahli dalam bidang tertentu.

3. Sumber Daya Manusia sebagai Pemimpin

Dalam suatu kelompok atau komunitas manusia pasti memerlukan adanya suatu pemimpin, biasanya manusia yang paling unggul atau memiliki

kemampuan lebih dari manusia lain umumnya akan menjadi seorang pemimpin, sebab dianggap mampu melakukan banyak hal yang belum tentu manusia lain bisa lakukan.

4. Sumber Daya Manusia sebagai Usahawan

Dalam dunia usaha manusia akan melakukan suatu produksi, suatu proses produksi akan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Peran manusia dalam dunia produksi menunjukkan bahwa ia berusaha untuk menghasilkan sesuatu dengan jerih payah nya.

5. Sumber Daya Manusia dalam pengembangan IPTEK

Ilmu Pengetahuan dan Teknologi merupakan hasil pemikiran manusia yang tujuannya untuk membantu memudahkan pekerjaan manusia yang berhubungan dengan teknologi.

Seiring dengan berjalannya waktu, ilmu yang mempelajari tentang Sumber Daya Manusia (SDM) pada akhirnya berkembang menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni pengelolaan dalam setiap aktivitas operasional dengan menggunakan 6M dan 1I agar setiap tenaga kerja dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi dengan optimal.

Menurut Hasibuan (2005:12) Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi

tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan seseorang yang memiliki modal besar untuk di investasikan agar mendapatkan profit. Profit yang di dapat seorang pengusaha tergantung dari banyaknya keuntungan yang dia dapat pada profit perusahaan.

2. Pegawai

Pegawai dibedakan menjadi 2 yaitu pegawai operasional dan pegawai manajerial. Pegawai operasional merupakan pegawai dibawah naungan atasan yang di tugaskan untuk mengerjakan sendiri pekerjaannya. Sedangkan pegawai manajerial merupakan pegawai yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya sesuai dengan perintah.

3. Pemimpin / Manajer

Pemimpin merupakan sosok yang di anggap paling unggul dan berkompeten, sehingga diberikan jabatan sebagai pimpinan yang memiliki wewenang untuk mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

Thompson (2003) mengembangkan konsep yang dibuat oleh Parsons (1960) yang membedakan organisasi atas tiga tingkatan, yaitu tingkat teknis,

tingkan manajerial, tingkat kelembagaan. Keberhasilan organisasi tentu saja bergantung pada produksi dan produktivitas pegawainya, hal ini dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja pegawai juga merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia. Menurut Drs. H. Sofyan Tsauri, MM dalam buku Manajemen Kinerja (2014:1) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi.

Dalam organisasi publik ASN menjadi sumber daya yang sangat berpengaruh bagi terlaksananya roda keorganisasian. Secara umum di Indonesia kinerja ASN masih dinilai belum maksimal. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara, baru 35% ASN di Indonesia yang dinilai memiliki kinerja yang baik. Data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pula ASN dengan kinerja yang dinilai kurang baik. Salah satu contoh buruk dari kinerja ASN ialah mengenai kedisiplinan dan cara mengemban tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya ASN dinilai bertindak semau sendiri sehingga kinerjanya sangat rendah. Rendahnya kinerja ASN tentu saja

menjadi beban bagi pemerintah. Kinerja yang diberikan ASN menjadi penentu berhasil baik atau buruknya pencapaian dalam pengembangannya ataupun pembangunan. Terlebih pemerintah telah beberapa kali menaikkan gaji serta memberikan tambahan tunjangan kepada mereka. Sehingga sudah sepatutnya ASN memberikan kinerja terbaik mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana dan pelayan publik.

Memberi penilaian kepada seorang ASN pada dasarnya merujuk beberapa indikator. Namun demikian, ada satu hal yang sering kurang disadari bahwa hampir semua pemberian nilai tersebut tidak lepas dari bentuk budaya yang ada dalam kehidupan sosial yang terbawa ke dalam kehidupan organisasi birokrasi.

Upaya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai tidaklah mudah. Berbagai sumber daya, baik tenaga, waktu, dan dana telah dicurahkan untuk dapat memberikan penilaian sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut sekaligus menjadi ciri pembeda bagaimana perbedaan tingkat hasil kinerja antara satu pegawai dan pegawai lainnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN dilaksanakan dalam suatu sistem kinerja. Tujuan dikeluarkan peraturan ini adalah untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/ unit kerja/ atasan langsung ke dalam SKP dan untuk melakukan pengukuran,

pemantauan, pembinaan, kinerja dan penilaian kinerja serta menentukan tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Didalam peraturan ini menjelaskan tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja.

Menurut data Tahun 2018 kinerja ASN di Semarang Jawa Tengah, berdasarkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengungkapkan, ada 30 persen atau sekitar 1,35 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kinerjanya tergolong buruk. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah di Kudus , Jawa Tengah pemerintah memberlakukan sanksi pemotongan tambahan penghasilan pegawai (TTP) terhadap para pejabat disuatu organisasi perangkat daerah (OPD) yang hasil evaluasi kinerjanya buruk. Hal ini menjadi harapan bagi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Bagian Administrasi Pembangunan merupakan bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Perencanaan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Adapun tugasnya terdiri dari melakukan perencanaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pembinaan dan fasilitasi, pemantauan, serta

evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo dipimpin oleh seorang kepala bagian dibantu oleh Kasubbag dan staff staff lainnya. Dari hasil wawancara dengan Kepala Subbagian beberapa masalah yang dihadapi dikantor tersebut diantaranya berkaitan dengan ketidaksesuaian kompetensi pendidikan dan jabatan pegawai, kurangnya sumber daya manusia, pembagian tugas yang menumpuk, serta ketidakdisiplinan kehadiran pegawai.

Permasalahan tingkat pendidikan berpengaruh pada kinerja pegawai di bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Beberapa ketidaksesuaian kompetensi pendidikan yang pegawai tempuh terhadap penempatan bidang kerja menjadikan pegawai harus mempelajari dari awal tentang instansi pemerintahan. Selain itu kurangnya sumber daya menjadikan para pegawai mengalami kesulitan ketika harus mengemban tugas yang banyak dalam waktu yang bersamaan. Pembagian tugas yang menumpuk menyebabkan setiap pegawai kewalahan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, tingkat kepatuhan dan kedisiplinan pegawai di bagian administrasi pembangunan setda kabupaten sukoharjo masih rendah. Sistem absensi dengan teknologi finger pint, menjadikan para pegawai tidak bisa memanipulasi waktu

kehadiran. Sistem absensi ini pada akhirnya berpengaruh pada penilaian akhir pegawai, salah satunya berpengaruh pada jumlah penerimaan gaji.

Beberapa permasalahan tersebut yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai di bagian Administrasi pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo. Sebagai pelayan masyarakat, tentu saja memiliki tugas dan tanggungjawab yang benar-benar harus dilaksanakan dengan baik yaitu tercermin dengan kinerja yang baik pula. Sehingga topik ini dirasa sesuai untuk penulis teliti, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Bagian administrasi Administrasi pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Kinerja menurut Sedarmayanti (2010) yaitu : "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi Pegawai

Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama

untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Sumber daya manusia merupakan kebutuhan strategis yang harus ada pada suatu organisasi, untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi maka seluruh sumber daya yang dimiliki harus diberdayakan, dikelola dan dikembangkan, yang kemudian disebut manajemen sumber daya manusia.

Definsi Pegawai

Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Sumber daya manusia merupakan kebutuhan strategis yang harus ada pada suatu organisasi, untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi maka seluruh sumber daya yang dimiliki harus diberdayakan, dikelola dan dikembangkan, yang kemudian disebut manajemen sumber daya manusia.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:377) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai, diperlukan lima indikator yaitu :

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dari pimpinan, baik buruknya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja atau

kuantitas hasil pekerjaan dari para pegawai. Prestasi kerja dapat dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

b. Keahlian

Keahlian yakni kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan. Macam macam keahlian bisa beragam, baik dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama.

c. Perilaku

Perilaku merupakan sikap atau tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya. Pengukuran perilaku seorang pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab dan kedisiplinannya.

d. Kepemimpinan

Aspek kemampuan bagaimana pegawai mampu memanagerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan tugas tugas secara cepat dan tepat. Misalnya dalam pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Administrasi Pembangunan

Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo merupakan bagian yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Perekonomian dan Pembangunan. Bagian Administrasi

pembangunan memiliki tiga Subbagian yaitu Subbagian Penyusunan program, Subbagian Pengendalian program, Subbagian Evaluasi dan Pelaporan program.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh adalah data empiris yang memiliki kriteria tertentu yaitu valid. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna atau data yang sebenarnya dan pemahaman peneliti terhadap apa yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Sukoharjo pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo di Bagian Administrasi Pembangunan. Pemilihan lokasi ini adalah berdasarkan pertimbangan peneliti ingin mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Bagian Administrasi pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan, pada penelitian ini adalah Kepala bagian dan Kasubag Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten

Sukoharjo. Sumber data primer sangat utama karena dari sumber data primer inilah keaslian dan kemurnian sumber data dapat lebih dipercaya.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari secara tidak langsung dari orang lain atau sumber lain, berupa buku, laporan dan referensi lainnya. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah referensi kepustakaan mengenai profil Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo dan dokumentasi mengenai beberapa lokasi penelitian.

Penentuan Informan

Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan menggunakan purposive sampling dimana sumber data di dasarkan dengan pertimbangan yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti. Pada penelitian ini penulis memilih informan sebagai berikut : Kepala Bagian Administrasi Pembangunan Analisis Kebijakan Ahli Muda Bagian Administrasi Pembangunan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian "Kinerja Pegawai bagian Administrasi Pembangunan di Setda Kab Sukoharjo" yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah

proses proses pengamatan dan ingatan.

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi dengan mengamati keadaan sekitar lingkungan lokasi penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses mencari keterangan untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan responden. Wawancara penelitian kualitatif bersifat mendalam, peneliti dapat menjelaskan pertanyaan yang tidak dimengerti responden. Wawancara dilakukan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dan untuk mendapatkan kejelasan dari hasil observasi yang dilakukan. Dengan wawancara subyek penelitian diminta memberikan informasi sesuai dengan perspektifnya menurut pikiran dan perasaannya.

Penulis mewawancarai 4 orang informan, yang terdiri dari Kepala bagian dan 3 orang Kasubag.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder, yaitu melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun rekaman.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan pendekatan Triangulasi dalam melakukan Uji Validitas. Pendekatan Triangulasi merupakan

suatu pendekatan untuk menggagali dan mengolah data penelitian kualitatif, dengan cara pengecekan data informasi dari pemberi data, tujuannya untuk mengetahui kesesuaian antara data yang diperoleh dengan yang diberikan informan. Uji keabsahan dalam penelitian kualitatif terdiri dari uji Credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas), dan confirmability (obyektivitas).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknanya. Peneliti menggunakan Interaktif model dalam menganalisis data.

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan data dan informasi terkait objek penelitian. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi di lokasi penelitian.

b. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilahan, focus, menyederhanakan, satuan ukuran, dan atau mengubah data yang muncul dalam data corpus penuh, catatan lapangan, wawancara, transkrip, dokumen dan materi empiris lainnya. Kondensasi adalah

suatu analisis yang dapat menajamkan, mengurutkan, memfokuskan, membuang dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik. Kondensasi data berlangsung selamakerja lapangan selesai hingga penulisan hasil penelitian selesai.

c. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, dimana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis. Dalam penelitian ini penulis menyajikan data dalam bentuk teks narasi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi.

d. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion/Verifikasi Data*)

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan proses menyimpulkan data dari hasil temuan secara triangulasi di lokasi penelitian untuk dijadikan kesimpulan penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu. Dalam organisasi publik ASN menjadi sumber daya yang sangat berpengaruh bagi terlaksananya roda keorganisasian. Berhasil tidaknya kinerja pegawai (ASN) yang telah

dicapai suatu organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Untuk mengukur kinerja secara individual maupun kelompok ada beberapa indikator dalam teori Pengukuran Kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:377), yaitu: Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku dan Kepemimpinan.

Penilaian kinerja pegawai diperlukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu penilaian kinerja pegawai juga sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, dan lain sebagainya agar dapat memberikan feedback atau umpan balik kepada pegawai tentang kinerjanya terhadap pekerjaannya.

Maka dari itu untuk mengetahui seperti apa Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo peneliti mewawancarai beberapa informan.

Hasil penelitian Kinerja Pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 dapat dilihat melalui beberapa indikator yang digunakan peneliti, yaitu: Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku dan Kepemimpinan.

Hasil penelitian dalam Prestasi Kerja dapat dilihat berdasarkan sub indikator yang meliputi mutu kerja,

kualitas kerja, ketangguhan dan sikap. Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu pelaksanaan tugas, keterampilan pegawai serta kepribadian pegawai dalam pelaksanaan tugas. Ketepatan waktu dan kepribadian pegawai sudah dikatakan baik, dilihat dari laporan kinerja pertahun yang tetap dapat diselesaikan meskipun ada keterlambatan laporan dari beberapa OPD. Sedangkan keterampilan pegawai masih dikatakan standar, sebab pegawai bekerja mengikuti regulasi yang telah ditetapkan. Kualitas kerja pegawai sudah dikatakan baik, secara umum ditunjukkan dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target. Kepemilikan rasa tanggung jawab terhadap tugas, koordinasi yang terjalin dengan baik, ditunjang dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPPD Kabupaten Sukoharjo. Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja. Hal tersebut dimonitoring oleh sistem online pinger pin berupa absensi online bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), disamping itu masih terdapat pegawai yang terlambat datang, sedangkan untuk Tenaga Harian Lepas (THL) masih menggunakan absensi secara manual. Sikap berkaitan dengan integritas dan kredibilitas pegawai yang ditanamkan oleh seorang pimpinan sudah baik. Artinya dalam hal ini peran seorang pimpinan dalam pembentukan integritas dan kredibilitas setiap pegawai sangat berpengaruh.

Hasil penelitian dalam hal Keahlian pegawai dapat dilihat dari beberapa sub indikator diantaranya

pengetahuan, inisiatif, komunikasi, dan kerja sama. Pengetahuan pegawai terhadap kinerja sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Pemahaman tupoksi pegawai sangat penting, hal ini menjadi patokan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemahaman pegawai yang baik akan mengantarkan pada kualitas kerja yang baik. Pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo masih memerlukan arahan dari pimpinan dalam menindaklanjuti beberapa tugas yang diberikan. Meskipun para pegawai telah bekerja lebih dari satu tahun. Inisiatif berkaitan dengan bagaimana kemampuan pegawai dalam menghadapi tugas yang diberikan dengan melihat situasi dan kondisi yang dialami. Pimpinan pegawai melakukan pembagian tugas sesuai dengan disposisi dan kebutuhan. Inisiatif penyelesaian tugas oleh pegawai juga didasarkan pada tingkatan tugas yang lebih penting sehingga diselesaikan lebih dulu, atau dapat pula dengan bekerjasama antar staff. Inisiatif sangat diperlukan dalam dunia kerja, jiwa inisiatif setiap pegawai tentu saja berbeda dalam menghadapi tugas yang diberikan. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo sudah berjalan dengan baik. Koordinasi dilakukan fleksibel, bisa dilakukan setiap saat ketika ada hal-hal yang harus dikomunikasikan. Sedangkan terkait rapat diadakan satu bulan sekali sebagai bentuk koordinasi formal yang dilakukan oleh Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Kerjasama

pegawai Bagian Administrasi Pembangunan di Sekretariat daerah Kabupaten Sukoharjo dilakukan dalam wujud tim baik besar maupun kecil yang efektif untuk membantu penyelesaian tugas para pegawai. Kerjasama yang terjalin masih dijumpai kendala yang dirasakan oleh pegawai, kurangnya sumber daya aparatur menjadi kendala utama dalam kerjasama tim.

Hasil penelitian dalam Perilaku menunjukkan bahwa Perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara sudah baik. Hal tersebut dilihat berdasarkan sub indikator yang meliputi tanggung jawab dan disiplin. Pemahaman pegawai terkait tanggungjawabnya sudah baik. Pegawai dapat bekerja sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Pegawai memahami bahwa tugas yang diberikan menjadi tanggungjawabnya untuk diselesaikan. Namun, dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut masih dijumpai kendala yakni keterlambatan laporan dari beberapa OPD terkait, sedangkan para pegawai Bagian Administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo terus dituntut untuk menyelesaikan tupoksinya dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja pegawai di Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo belum menunjukkan presentase yang tinggi. Masih terdapat pegawai yang terlambat datang. Namun, saat ini telah diberlakukan sistem absensi online melalui sistem pingerpin, sehingga kehadiran pegawai akan tercatat oleh sistem langsung dan meminimalisir adanya manipulasi. Selain itu, juga terdapat sanksi yang diterima pegawai berupa pemotongan tunjangan pokok

pegawai. Dalam upaya mendisiplinkan pegawai, dilakukan koordinasi antar pimpinan dan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai.

Hasil penelitian dalam Kepemimpinan menunjukkan bahwa Pimpinan Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Sukoharjo menerapkan pola kepemimpinan yang sifatnya kekeluargaan demokratis. Para pegawai dilibatkan untuk bisa saling melengkapi, saling mendukung dan bekerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam dan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam melakukan pembaharuan kompetensi dan inovasi, dilakukan dengan pemberian arahan, motivasi dan pembuatan sistem informasi yang bertujuan untuk peningkatan kinerja, namun sifatnya bukan intern.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 sudah baik namun belum optimal, sebab masih terdapat beberapa ketidaksesuaian. Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2022 diukur menggunakan teori pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377) yang meliputi Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku dan Kepemimpinan.

1. Kinerja pegawai Bagian Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 dari aspek Prestasi Kerja sudah dikatakan

cukup baik. Hal ini dibuktikan dari sub indikator prestasi kerja yaitu :

1. Mutu kerja yang berkaitan dengan ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan kepribadian pegawai sudah baik, namun keterampilan pegawai masih dikatakan standar.

2. Sub indikator kualitas kerja yang berkaitan dengan penyelesaian dan tanggung jawab terhadap tugas sudah baik.

3. Sub indikator ketangguhan yang berkaitan dengan tingkat kehadiran dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja masih kurang.

4. Sub indikator sikap yang berkaitan dengan integritas dan kredibilitas pegawai sudah baik.

2. Dari aspek Keahlian pegawai dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari sub indikator keahlian pegawai yaitu :

a. Sub Pengetahuan yang berkaitan dengan tupoksi pegawai sudah baik, namun pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya dikatakan cukup baik, sebab pegawai masih memerlukan arahan dalam menindaklanjuti suatu tugas.

b. Sub inisiatif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi tugas dengan melihat situasi dan kondisi yang dialami sudah baik

c. Sub Komunikasi antar pimpinan dan pegawai sudah baik, dilakukan secara formal maupun informal.

- d. Sub Kerjasama antar pimpinan dengan pegawai, maupun pegawai dengan pegawai sudah cukup baik. Namun kurangnya jumlah pegawai menjadi kendala utama.
3. Dari aspek Perilaku pegawai dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dari sub indikator perilaku pegawai yaitu:
- Sub tanggungjawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya sudah baik sesuai regulasi yang ditetapkan meskipun terdapat kendala keterlambatan laporan dari beberapa OPD.
 - Sub indikator disiplin masih dikatakan kurang, sebab masih terdapat pegawai yang terlambat hadir ditempat kerja.
4. Dari aspek kepemimpinan dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari pola kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, keterlibatan pegawai dan adanya peningkatan pembaharuan suatu sistem yang sudah baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Irawan, Bambang. 2016. Kapasitas Organisasi dan Pelayanan Publik. Jakarta Utara : Publica Press, Anggota IKAPI DKI, NO.473/DKI/XII/2012
- Irawati, Anugrahini S.2015.Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang.Volume 9, No.2, Des 2015
- Prasanti, Dita.2018. Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan dalam Pencarian Informasi Kesehatan. Jurnal Lontar Vol. 6 No 1 Januari-Juni 2018, 13-21
- Destiasari. Selvi. 2015. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang. FISIP Ilmu Administrasi Negara. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Kota Serang
- Ishak, Deding. Maolana Yusuf, Dedeng. Engkus.2017. Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. JISPO VOL.7 No.2
- Hermawan. Razak. 2017. Kinerja Pegawai Sub Pemanfaatan, Pemindah Tanganan dan Penghapusan pada bagian Pengelolaan Aset Sekretariat Daerah Kota Serang. FISIP Ilmu Administrasi Negara. Untirta Kota Serang
- Supardi.2018. Pengarahan dan Pelatihan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja pada PT. Simed Prakarsa Indonesia.Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi,Vol.8 No.2, November 2018, hlm 105-112.
- Sekti, Arum Wibowo. Bodroastuti, Tri. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Palapa Semarang). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang
- Husain. Wahyu. 2017. Analisis Kinerja Pegawai Jembatan Timbang Maccopa Kabupaten Maros. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Dr. Tun Huseno, SE., M.Si. 2016. Kinerja Pegawai. Malang: Media Nusa Creative
- Prof. Dr. Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: ALFABETA.CV
- Dr. H. Bukman Lian, M.M., M.Si. 2017. Kepemimpinan dan Kualitas

Kinerjaa Pegawai. Palembang:
Noerfikri Offset KDT Anggota
IKAPI (No.012/SMS/13)

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. 2016.
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Pt. Bumi
Aksara

Qomara. Edin. 2015. Pengaruh Tingkat
Pendidikan dan Pelatihan
Terhadap Kualitas Kerja
Pegawai (Pendekatan Konsep).
Vol. 11. No.2. 2 Agustus 2015

Miles, Huberman, Johny, Qualitative data
analysis a methods sourebook.
Edisi 3, Sage Publication,
Wasington, 2014.

Sumber Lain :

<https://www.neraca.co.id> (Diakses pada
Desember 2021)

<https://bkd.jatengprov.go.id> (Diakses pada
Desember 2021)

<https://pembangunan.sukoharjo.go.id>
(Diakses pada januari 2022)

<https://sukoharjo.go.id> (Diakses pada
Januari 2022)

Dokumen resmi kantor Bagian
Administrasi Pembangunan
Setda Kabupaten Sukoharjo