

## **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BANDA ACEH**

**Armiwal<sup>1)</sup>, Suhaibah<sup>2)</sup>, Emila Sovayana<sup>3)</sup>**

<sup>1,3</sup>*Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Iskandar Muda*

<sup>2</sup>*Program Studi Ilmu Hukum Universitas Jabal Ghafur*

*E-mail: suhaibah@unigha.ac.id*

### **ABSTRAK**

Kemampuan kerja pegawai pada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, ada juga hal-hal yang masih belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan, seperti yang ada dalam pendidikan, ternyata jumlah kerja yang dilakukan masih sedikit tugas yang siap, ini akan berdampak kepada lembaga khususnya. Kenyataan tersebut juga diikuti oleh jarangnyanya mengadakan pelatihan-pelatihan. Karena setiap pelatihan akan adanya keterampilan dalam melaksanakan tugas oleh pegawai, tetapi terjadi sebaliknya, pegawai melaksanakan tugas masih lambat dan tidak berkualitas. Sementara pihak Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh menginginkan mutu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya, Adapun rumusan masalah adalah 1). Bagaimana kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh ?. 2). Bagaimana motivasi Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh?. Adapun tujuan dari penelitian adalah 1). Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah memenuhi standar pelaksanaan kerja tersebut. Pegawai sudah sangat aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang, walaupun masih terdapat beberapa ASN yang lambat dalam memberikan pelayanan. Masih terdapat juga pegawai yang sering menunda untuk melaksanakan tugas walaupun pada akhirnya diselesaikan juga. Rata-rata kurang mengalami peningkatan, mereka kurang didukung oleh pengawasan yang ketat sehingga kurang termotivasi untuk lebih berkembang, walaupun masih ada pegawai yang berusaha untuk meningkatkan karier lebih tinggi.

**Kata Kunci :** Strategi Peningkatan, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

### **PENDAHULUAN**

Kemampuan kerja pegawai pada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, belum semua pegawai memiliki pendidikan yang memadai. Jumlah kerja yang dilakukan erat kaitan dengan pendidikan masing-masing pegawai. Fakta lain terlihat dari pengamatan pelatihan. Pelatihan belum ada hasil dari keterampilan pegawai dalam

melaksanakan tugas. Tugas tidak berkualitas capaian berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya yang ditindaklanjuti. Dan Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh dapat diketahui masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, di sisi lain kinerja pegawai pun masih ada masalah dalam mencapai target organisasi karena beberapa faktor prilaku

pegawai ketika bekerja masih belum optimal.

Surve awal juga dari amatan peneliti, sisi motivasi Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, bahwa kebutuhan akan prestasi, masih belum ada pengembangan kreativitas, antusias untuk berprestasi tinggi, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, ebutuhan akan perasaan ikut serta kebutuhan akan kekuasaan yang menyelimuti memiliki kedudukan yang terbaik, dan mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan. Fenomena tersebut masih menimbulkan pertanyaan dan perlu dilakukan praktek-praktek untuk membaiknya kinerja lembaga pada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, sehingga dari harapan yang ada serta kenyataan di atas, maka peneliti adanya ketertarikan untuk melihat capaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian peneliti mencoba melakukan dan meneliti secara langsung, terkait dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh”.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh. Sasaran dari penelitian ini adalah kualitas dan kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif ASN pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh merupakan salah satu

kemampuan kerja dan motivasi pegawai. kemampuan kerja pegawai pada Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, belum semua pegawai memiliki pendidikan yang memadai. Jumlah kerja yang dilakukan erat kaitan dengan pendidikan masing-masing pegawai. Fakta lain terlihat dari pengamatan pelatihan. Pelatihan belum ada hasil dari keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas. Tugas tidak berkualitas capaian berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya yang ditindaklanjuti. Dan ASN Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh dapat diketahui masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, di sisi lain kinerja pegawai pun masih ada masalah dalam mencapai target organisasi karena beberapa faktor perilaku pegawai ketika bekerja masih belum optimal. Alasan lain adalah motivasi dan Kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, masih belum ada pengembangan kreativitas, antusias untuk berprestasi tinggi, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja, karena masih menimbulkan pertanyaan dan perlu dilakukan praktek-praktek untuk membaiknya kinerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti di atas, maka diperoleh kesimpulan dari indikator keterampilan adalah bahwa kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Petugas Puskesmas Banda Raya masih kurang keinginannya untuk meningkatkan

kinerjanya menjadi lebih berkembang. Mereka hanya monoton dan bekerja hanya pada tugas yang sesuai dengan porsinya. Mereka masih kurang kreatif dan berpikir kritis untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan kesimpulan indikator tersebut di atas, maka dapat disimpulkan kesimpulan dimensi kemampuan fisik bahwa merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, kecekatan dan karakteristik serupa. kemampuan ini dianggap kurang menjadi perhatian dan mereka beranggapan tidak terlalu berpengaruh dalam pelaksanaan tugas di pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelegensia ASN dalam menjalankan tugasnya di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh sudah memenuhi standar pelaksanaan kerja tersebut. Petugas sudah sangat aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang, walaupun masih terdapat beberapa petugas yang malas bergerak dan lambat dalam memberikan pelayanan. Masih terdapat juga pegawai yang kurang aktif dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya dan sering juga menunda untuk melaksanakan tugas tersebut walaupun pada akhirnya diselesaikan juga.
2. Kebutuhan berprestasi ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh rata-rata kurang mengalami peningkatan dalam hal peningkatan

karier dan ingin berprestasi, itu karena tidak dukung oleh pengawasan yang ketat oleh atasan, walaupun masih ada pegawai yang terus berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam kebutuhan berafiliasi, tidak perlu di ragukan lagi bahwa pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh sangat menonjol dalam hubungan kerja, saling membantu dan melengkapi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Lain hal nya dengan kebutuhan menguasai, Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh tidak pernah tertarik untuk dapat menonjol satu dengan yang lainnya. Mereka sudah punya porsi pekerjaan dan tugas di bagian masing-masing tanpa mau berkecimpung dalam urusan yang lainnya kecuali di minta.

3. Tujuan dan kemampuan Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh sudah jelas dan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Mereka berusaha untuk menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada mereka sesuai dengan kemampuan mereka sendiri. Setiap pegawai berusaha meneladani Pegawai yang lain yang lebih unggul dan berusaha untuk dapat mencapai yang lebih baik lagi. Dalam hal balas jasa, imbalan dan gaji yang di berikan sudah sesuai dengan standar beban kerja yang diberikan, walaupun terkadang ada pegawai yang merasa jerih payah yang dikeluarkan tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan dan berharap lebih. Sama hal nya dalam keadilan

di lingkungan Kantor, mereka tidak merasa ada yang dikecualikan, karena setiap Pegawai di anggap sama, bila melanggar tetap mendapat hukuman. Dalam penerapan pengawasan yang melekat, Pegawai di anggap sama, tidak ada tebang pilih atau pilih kasih, setiap Pegawai tetap dalam pengawasan atasan dengan segala konsekuensinya.

**b. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa hal saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Di sarankan kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh dalam hal kemampuan intelegensi agar dapat menambah kegiatan pelatihan yang berkelanjutan agar dapat lebih meningkat kemampuan intelektual Pegawai. Lain halnya dengan kemampuan fisik untuk dapat lebih ditingkatkan, walaupun sudah memadai namun masih terdapat satu atau dua orang petugas yang sangat lamban dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
2. Di sarankan kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh untuk dapat lebih meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan *reward-reward* yang bermanfaat agar Pegawai termotivasi untuk meningkatkan karier dan mencapai tujuan yang lebih baik lagi.

Di sarankan pula untuk dapat meningkatkan pengawasan yang lebih untuk dapat meningkatkan kedisiplinan Pegawai dengan memberikan tugas tambahan bagi pegawai yang lamban atau pun izin saat jam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulrachmat, Idris. (2011). *Pendidikan Kependudukan*. Bandung: FKIS IKIP.
- Agungatmojo. (2014). *Teori Organisasi Umum Perubahan Dan Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Balaikota.
- Andy, Al Fatih. (2012). *Implementasi Kebijakan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: UNPAD Press.
- Agustino. (2013). *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn: The Policy*.
- Ali, Faried dan Andi Syamsu Alam. (2012). *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arsyad (2014). *Media Pembelajaran*. Bandung: Rajawali Press.
- Asep Saepul Hamdani, Pengembangan Kreativitas Siswa Melalui Pembelajaran Matematika dengan Soal Terbuka ( Open Ended)., h 2. 16 Didin Wahyudin <http://didin-uinus.blogspot.com/2009/03/berpikir-kreatif.html>. diakses tanggal 16 Juni 2011 Pkl 12.05 12
- Budiardjo, Miriam. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Budi, Winarno. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Bungin, Burhan. (2012). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.

- Darman, Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif.. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar; Cv Nas Media Pustaka.
- Dharma, Surya. (2011). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faisal, Sanafiah. (2011). *Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gomes. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. (2011). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Journal Of managerial Issues XIII, No.4, (2001), 418-435. 5 Bachmann dan Zaheer, *The Handbook of Trust Research*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 35. 6 McKnight et al.
- Trisno Yuwono, kamus lengkap Bahasa Indonesia, (Surabaya: Arkola) h.330 14 Utami Munandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, (Jakarta : Rineka Cipta,1999), h.19 11
- Juhir, Jusuf dan M. Situmorang. (2014). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: P.T Rineka Cipta.
- Keban, T. Yeremias. (2013). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*, Yogyakarta: Konsep, Teori dan Isu. Gava Media.
- Malayu. S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marsono. (2011). *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: PT. Ikhtiar Baru.
- Moleong, Lexy. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Mubyarto. (2012). *Pemberdayaan Ekonomi Rakyat dan Peranan ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta.
- McClelland. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Sutrisno, Edy. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Negara*. Jakarta: Erlangga.

- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sasmito Bross.
- Nugroho, Riant. (2013). *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Pasolong, Harbani. (2012). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prijodarminto, Soengeng. (2013). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung: Pradnya Paramita.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Jilid II*. Bandung: Mandar Maju.
- Sianipar. (2013). *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyastuti, Dyah Ratih. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Jogjakarta: Gaya Media.
- Surachmad, Wirjo. (2013). *Wawasan Kerja Apartur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Susanto, Astrid S. (2014). *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, Sondang, P. (2011). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.
- (2013). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supriatna, Tjahya, (2011). *Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Jakarta: Nimas Multima.
- Sutopo (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Soejono. (2013). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, GR. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Thoha, Miftah. (2012). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta.
- Winarno. (2012). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Wursanto, I.G. (2011). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.