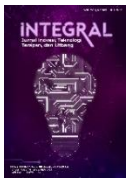
Integral: Jurnal Inovasi, Tekonologi Terapan, dan Litbang
Volume 3 No 1 (2024), Halaman: 31-42
e-ISSN: 2961-8274, p-ISSN: 2962-0201
Journal Homepage: https://jurnal.purworejokab.go.id/index.php/integral



Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sinjai

Helmy[1]
Nurhidayat[2] ✉
Universitas Muhammadiyah Sinjai, Indonesia(1)
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia (2)
✉ dhayaipr22018@gmail.com

Kata kunci:
Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai negeri sipil pada badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Sinjai. Tehnik penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. perolehan data dari informan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik Kabupaten Sinjai, Sekretaris Badan, serta Pegawai Negeri Sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik Kabupaten Sinjai. Hasil penelitian ini yaitu (1) Kualitas kinerja pegawai berdasarkan kemampuan yang tergambar pada kualitas pendidikan pegawai pada Bakesbangpol Kabupaten Sinjai sudah baik. (2) Kuantitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai masih belum optimal yang disebabkan karena masih kurangnya jumlah sumber daya manusia, dengan kurangnya jumlah sumber daya manusia yang ada. (3) Ketepatan Waktu pegawai dalam bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai dalam menyelesaikan tugas dan program kerja masih belum optimal. (4) Kedisiplinan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai masih kurang.

Keywords:
Performance, Civil Servants

Abstract

This research aims to find out how civil servants perform in the Sinjai Regency National and Political Unity Agency. The research technique used is a qualitative method. Obtaining data from informants in this research included observation, interviews and documentation. The informants in this research were the head of the Sinjai Regency National and Political Unity Agency, the agency secretary, and civil servants of the Sinjai Regency National and Political Unity Agency. The results of this research are (1) The quality of employee performance based on ability as reflected in the quality of employee education at Bakesbangpol Sinjai Regency is good. (2) The quantity of employee work at the National Unity and Political Agency of Sinjai Regency is still not optimal due to the lack of resources. human, with a lack of existing human resources. (3) The punctuality of employees working at the Sinjai Regency National and Political Unity Agency in completing tasks and work programs is still not optimal. (4) Employee discipline at the Sinjai Regency National and Political Unity Agency is still lacking.

CC BY SA

DOI : 10.57122/integral.v3i1.39

1. LATAR BELAKANG

1.1. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja seorang pegawai. Dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila memiliki pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan. pegawai bukan hanya menjadi objek dalan pencapaian keberhasilan suatu organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut. (Goni et al., 2021)

Tolak ukur dalam keberhasilan dan kesuksesan dalam sebuah organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah pencapaian dari suatu hasil akhir suatu individu atas pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan target dan beban yang telah ditetapkan kepadanya. kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya (Zisser, 2004). Kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana pegawai yang bersangkutan telah menjalankan tugas yang diberikan secara profesional. Berkaitan dengan penerapan perbaikan kinerja pegawai sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan sebagai tugas pokok pegawai negeri maka tidak ada jalan lain yang ditempuh oleh aparatur sipil negara adalah mereka dituntut untuk lebih disiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan pengukuran kinerja pemerintah melalui birokrasi. (Ariesta, 2016)

Berkenaan dengan hal tersebut maka, dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*), serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, transparan, efektif, efisien dan berkualitas, tentunya perlu didukung oleh adanya pegawai ASN yang professional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi, sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. (Nur Khobiburrohma et al., 2020)

Seiring dengan modernisasi dan perkembangan masyarakat saat ini kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Aparatur yang berada ditengah- tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Yunas, 2020). Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya, aparatur pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelengaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional. Sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya dan peningkatan kinerja SDM dalam menghadapi persaingan global, dalam kaitan ini, salah satu aspek (indikator) keberhasilan suatu organisasi pemerintah adalah kelancaran pelayanan di sektor publik, yang hingga saat ini belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas. (Pratama et al., 2020)

Adanya Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang beorientasi pada pelayanan publik karena Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. (Zulkarnain & Ismail, 2018) Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari korupsi kolusi nepotisme (KKN) yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia

dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional. (Mulyono, 2015)

Tujuan dikeluarkannya undang-undang ASN ini adalah untuk mewujudkan tata kelola Aparatur Sipil Negara sebagai sebuah profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. (Ciptono, 2019)

Oleh karena itu, berdasarkan Peraturan Bupati Sinjai Nomor 78 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik.

Oleh karena itu berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk membahas lebih mendalam terkait dengan "Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai".

1.2. Tinjauan Pustaka

Secara etimologi kinerja berasal dari kata "performance" yang memiliki arti prestasi atau hasil kerja. Jadi arti performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Ciptono, 2019)

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya.

Sementara itu Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal akan tercapai jika organisasi dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Suryadi Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tdak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari defenisi diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

Penilaian kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalam pelaksanaan kegiatan, pogram dan kebijakan sesuai dengan sasarab atau tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai visi dan misi instansi pemerintah. (Reza Nanda, 2016) Menurut Nawawi (2013) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang kerjanya masing-masing. Berdasarkan defenisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting. menurut Keban (2004) "pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai

faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini". Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Indikator penilaian kinerja ini menjadi panduan esensial, memastikan bahwa evaluasi tidak hanya menggantung pada asumsi atau persepsi, tetapi pada data dan fakta konkret. Sebagai pemahaman mendalam tentang ukuran kinerja organisasi, baik itu dalam dimensi perorangan, kolektif, atau perpaduan keduanya, dapat memberikan landasan yang kokoh untuk pengambilan keputusan yang cerdas.

Menurut Robbins, (2016) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: 1) Kuantitas Kerja. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2) Kualitas Kerja. Kualitas dapat dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga termasuk kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. 3)Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu Adalah perilaku disiplin dalam hal penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan lamanya waktu yang telah diberikan. 4) Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan kepatuhan, ketaatan terhadap peraturan (tata tertib).

Adapun peran pegawai ASN (dalam Pasal 12 Undang-Undang nomor 05 tahun 2014 tentang Peran ASN) sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan "Negeri" berarti negara atau pemerintah. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

2. METODE

2.1. Rancangan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan pendekatan yang berusaha menggambarkan objek sesuai dengan apa adanya atau sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan.

Adapun lokasi yang menjadi objek dalam penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kasatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai, yang rencana akan dilakukan penelitian minimal 45 hari.

Pemilihan informan di dasarkan pada pertimbangan pengetahuan dan pemahaman fenomena peneltian dari informan. Informan yang dimaksud adalah: 1) Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai. 2) Pegawai Negeri Sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai.

2.2. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini : 1) Pengumpulan Data. Teknik ini merupakan tehnik awal dalam melakukan analisis data, pada tahap ini peneliti dapat mengumplkan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Peneliti dapat mengumpulkan data sebanyak mungkin terkait dengan fakta yang terjadi di lapangan dengan tetap

menyesuaikan dengan objek dan subjek penelitian. 2) Reduksi Data. Reduksi data meupakan proses dimana peneliti memilah, memisahkan, menyederhanakan, dan mengabstrakkan data-data yang diperoleh selama melakukan penelitian. Tujuannya agar mampu memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data berikutnya sesuai dengan kebutuhan. 4) Penyajian Data. Penyajian data dapat diartikan sebagai proses pengorganisasian data yang telah direduksi. Dalam penyajian data ini peneliti melakukan upaya untuk menyusun pola hubungan dari seluruh data yang ada sehingga data lebih mudah dipahami. 5) Penarikan Kesimpulan. Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Melalui tahapan ini maka peneliti akan dapat menjawab permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai

Kinerja (Performance) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, kemampuan, dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, serta disiplin dan semangat kerja.

Kinerja pegawai yang dimaksud disini adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan khususnya dibidang kesatuan bangsa dan politik yang mempunyai tugas pokok untuk membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik sesuai dengan Peraturan Bupati Sinjai Nomor 78 Tahun 2021.

Oleh karena itu perlu adanya indikator pengukuran kinerja dalam setiap kegiatan atau pelayanan yang diberikan oleh pegawai khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai karena pada dasarnya tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan ataupun kegagalan dari kebijakan yang telah dilaksanakan oleh aparatur sipil negara serta sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam proses penilaian kinerja pegawai Di BAKESBANGPOL tentunya mengacu pada peraturan perundang-undangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing- masing bidang dimana sistem penilaian kinerja pegawai didasarkan pada dua indikator yaitu kinerja pegawai dilihat dari tingkat kehadiran, kedisiplinan maupun ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

1. Kualitas

Kualitas adalah mutu hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, karena dengan adanya kemampuan yang memadai maka pelaksanaan tugas/pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Kualitas dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menunjang keberhasilan sebuah organisasi dalam pelaksanaan kegiatan.

Kualitas yang dimaksud disini adalah kemampuan pegawai yang tergambarkan pada tingkat pendidikan pegawai ataupun pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang atau tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan, dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya untuk kehidupan masa yang akan datang. Dari uraian diatas bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja pegawai dalam sebuah organisasi khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai Peraturan Bupati No 78 Tahun 2021.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari kemampuan pegawai yang ada pada badan kesatuan bangsa dan politi jika dilihat dari kualitas tingkat pendidikannya rata-rata merupakan lulusan sarjana. Data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.2 Data Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	S1	24 Orang
2.	S2	4 Orang
3.	S3	1 Orang
3.	SMA	2 Orang
Jumlah		**31 Orang**

(Sumber Data : Sub Bagian umum dan kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai)

Tabel diatas dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai sudah baik hal ini bisa kita lihat dari tingkat pendidikan pegawai dimana angka lulusan sarjana jauh lebih banyak dibanding lulusan SMA yaitu S1 sebanyak 24 orang, S2 sebanyak 4 orang, S3 sebanyak 1 orang dan lulusan SMA sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa dari segi kualitas pendidikan pegawai yang ada pada badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Sinjai sudah baik hal ini dibuktikan dengan angka lulusan sarjana jauh lebih banyak di banding lulusan SMA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pendidikan pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten sinjai sudah baik hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidkan pegawai yang rata - rata merupakan lulusan sarjana.

b. Pelatihan SDM

Secara umum pelatihan SDM adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pegawai pada suatu bidang pekerjaan yang menjadi tanngungjawabnya. Dalam rangka peningkatan kemampuan SDM salah satunya dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan atau bimbingan tekhnis yang bertujuan untuk pengembangan kompetensi ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai hal ini bertujuan untuk menyediakan SDM yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa pegawai ASN yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam rangka peningkatan kualitas SDM dari 17 orang pegawai 15 orang diantaranya sudah mengikuti diklat. daftar pegawai ASN (PNS) yang pernah mengikuti diklat dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.3 : Daftar Pegawai Negeri Sipil Pada BAKESBANGPOL Kab. Sinjai yang pernah mengikuti Diklat (pendidikan dan pelatihan).

No	Jumlah Pegawai	Keterangan
1.	15 Orang	Pernah Mengikuti Diklat
2.	2 Orang	Belum Pernah Mengikuti Diklat

(Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sinjai)

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten sinjai ada 15 orang pegawai yang pernah mengikuti diklat. Daftar nama-nama pegawai yang pernah mengikuti diklat dapat dilihat pada lampiran penelitian di halaman 80.

Dari hasil observasi dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa untuk peningkatan kualitas SDM yang ada pada kesatuan bangsa dan politik yaitu pegawai ASN yang ada mengikuti diklat dari 17 jumlah pegawai ASN yang ada disana 15 orang diantaranya pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai berdasarkan kemampuan yang tergambar pada kualitas pendidikan pegawai pada BAKESBANGPOL Kabupaten Sinjai sudah baik hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan pegawai yang rata - rata merupakan lulusan sarjana,di samping itu Pegawai Negeri Sipil yang ada disana dalam rangka peningkatan kompetensi SDM yakni melalui pendidikan atau pelatihan (diklat).

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah tenaga kerja dalam hal ini sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu bagian dari pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu baik berupa daya fikir ataupun daya fisik, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas yang ada pada dirinya (Melayu Hasibuan 2003). Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan baik, karena pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tujuan tersebut tercapai maka organisasi tersebut dikatakan berhasil.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang ada pada badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Sinjai masih terbatas dikarenakan masih adanya beberapa bidang yang belum memiliki staf yaitu pada bidang ideologi wawasan dan kebangsaan, bidang politik dalam negeri, serta bidang kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sehingga ini menjadi penghambat bagi pegawai dalam menjalankan tugas karena kurangnya sumber daya manusia. Adapun data yang diterima oleh peneliti terkait jumlah sumber daya manusia yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai yakni sebagai berikut :

Tabel 4.4 Daftar Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sinjai

No	Nama	Jabatan	Status Kepegawaian
1.	Drs.Muh Akbar Juhamran, AP., MH	Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	PNS
SEKRETARIAT			
2.	Muhtar, SH	Sekretaris	PNS
3.	Bakri, SH	Kasubag Umum Dan Kepegawaian	PNS
4.	Nurbaeti, S.E	Kasubag Program Anggaran Dan Keuangan	PNS
5.	Satmia Dewi, S.E	Bendahara	PNS
6.	Basri, B. SH	Penyusunan Kebutuhan Inventaris	PNS
7.	Muhammad Reza, S.E	Analisis Aplikasi Dan Pengelolaan Data Sistem Keuangan	PNS
8.	Nurmansyah, S.E	Penyusunan Program Anggaran Dan Pelaporan	PNS
9.	Nirmalasari, S.H	-	Honorer
10.	Irawati Latief	-	Honorer
11.	Nirmala Dewi, SH	-	Honorer
12.	May Sarah Fanny, S.Sos	-	Honorer
13.	Rahmatullah, S.Sos	-	Honorer
14.	Desi Ariani, S.Sos	-	Honorer

15.	Andi Sri Anggeraeny,SH	-	Honorer
BIDANG IDEOLOGI WAWASAN KEBANGSAAN DAN KETAHANAN EKONOMI, SOSIAL BUDAYA, AGAMA			
16.	Drs. Muhtar	Kabid Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya Dan Agama	PNS
17.	Nurbaya, SE., M.Si	Analisis Kebijakan Penata Muda	PNS
18.	Azhar Pasahi, S.Sos	Analisis Kebijakan Penata Muda	PNS
19.	Nirmala Dewi, SH	-	Honorer
20.	Suryani	-	Honorer
BIDANG POLITIK DALAM NEGERI			
21.	Rahmawati, S.Sos., MM	Kabid Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan	PNS
22.	Nur Hikmah, S.Pt., M.Si	Analisis Kebijakan Penata Muda	PNS
23.	Aminuddin, S.IP	Analisis Kebijakan Penata Muda	PNS
24.	Ridwan, SP	Kabid Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	PNS
25.	Sarfika Saleh, S.Kom	-	Honorer
26.	Rafiah, S.Pd	-	Honorer
BIDANG KEWASPADAAN NASIONAL DAN PENANGANAN KONFLIK			
27.	A. Riyan Ariatno, S.Sos	Analisis Kebijakan Penata Muda	PNS
28.	Muhammad Rusdi, SH	Analisis Kebijakan Penata Muda	PNS
29.	Muh. Adhnan Sultan S.E	-	Honorer
30.	Kiki Aryani Amran	-	Honorer
31.	Satriani	-	Honorer

Sumber Data :(Subbagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai berdasarkan data kepegawaian pada tahun 2022 sebanyak 31 orang yang terdiri dari (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 17 orang yang masing-masing ditempatkan pada bidang yang berbeda-beda yaitu 7 orang ditempatkan di bagian sekretariat, 3 orang ditempatkan di bidang ideologi wawasan kebangsaan dan ketahanan ekonomi, sosial budaya, agama, sementara itu 4 orang ditempatkan pada bidang politik dalam negeri, sedangkan 2 orang lainnya di tempatkan pada bidang kewaspdaan dan penanganan konflik.

Sedangkan untuk pegawai non ASN (Honorer) sebanyak 14 orang yang juga ditempatkan pada bidang yang berbeda yakni 7 orang ditempatkan pada bagian sekretariat yang kemudian terbagi lagi menjadi dua bidang yaitu (bidang umum dan kepegawaian, serta bidang anggaran dan keuangan), kemudian pada bidang ideologi wawasan dan kebangsaan sebanyak 2 orang pegawai, sedangkan pada bidang politik dalam negeri sebanyak 2 orang pegawai, dan terakhir pada bidang kewaspadaan dan penangan konflik sebanyak 3 orang.

Hasil observasi menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara jumlah sumber daya manusia yang ada pada badan kesatuan bangsa dan politik di setiap bidang dibuktikan dengan jumlah pegawai yang ada pada bagian sekretariat sebanyak 14 orang, di bidang ideologi wawasan kebangsaan dan ketahanan ekonomi, sosial budaya dan agama sebanyak 5 orang, sedangkan pada bidang politik dalam negeri sebanyak 6 orang, sementara itu untuk bidang kewaspadaan dini dan penanganan konflik sebanyak 6 orang pegawai sehingga dengan adanya ketidakseimbangan jumlah pegawai menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan (jobdescription).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai masih belum optimal yang disebabkan karena masih kurangnya jumlah sumber daya manusia, dengan kurangnya jumlah sumber daya manusia yang ada disana menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan serta keterlambatan tugas olehnya itu dengan kekurangan-kekurangan itu sepenuhnya badan kesatuan bangsa dan politik membutuhkan tenaga kerja dengan menambah jumlah pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalan kinerja karena mencakup perilaku disiplin dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh badan kesatuan bangsa dan politik. Dapat diukur dari persepi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselelesaikan bagaimana pegawai mampu menyelesaikan setiap program kerja yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa dari segi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tercapai dengan baik selain itu pimpinan juga memberikan tanggung jawab penuh kepada setiap pegawai agar bisa tepat waktu dalam melakukan setiap pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten sinjai dalam menyelesaikan tugas dan program kerja masih belum optimal dibuktikan dengan masih adanya satu program kerja pada bidang politik dalam negeri yang tidak terealisasi hal ini disebabkan karena kuranganya anggaran operasional dan sumber daya manusia.

4. Kedispilinan

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan kepatuhan, ketaatan terhadap peraturan (tata tertib) sehingga hal ini dapat dipahami bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten sinjai bagi semua pegawai baik kedisiplinan datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik memiliki jadwal jam kerja yang telah ditetapkan, adapun jadwal jam kerjanya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.6 Jadwal Jam Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sinjai.

No	Klasifikasi	Jam Kerja
1.	Jam Masuk Kerja	08.00 Wita
2.	Jam Istirahat	12.00 - 14.00 Wita
3.	Jam Pulang Kerja	16.00 Wita

(Sumber Data : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai)

Data diatas menunjukkan bahwa pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai memiliki jadwal kerja sebagai pedoman bagi pegawai dalam hal kedisipinan dimana jam masuk kerja dimulai pada pukul 08.00 wita, sedangkan jam istirahat pada pukul 12.00 – 14.00 wita, dan jam pulang kerja yaitu pada pukul 16.00 wita. Oleh karena itu untuk membuktikan hasil wawancara dengan informan dan fakta yang ada dilapangan maka peneliti melakukan observasi dengan mengamati 5 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah :

Sampel	Tingkat Kedisiplinan Pegawai
A	Disiplin
B	Disiplin
C	Tidak Disiplin
D	Tidak Disiplin
E	Disiplin

Berdasarkan hasil observasi penulis dengan fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian anatara absensi dengan tindakan pegawai hal ini dibuktikan masih adanya beberapa oknum pegawai yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai masih kurang, karena masih ada beberapa oknum pegawai yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditetapkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis terkait kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Banga dan Politik Kabupaten Sinjai dapat disimpulkan berdasarkan 3 indikator dalam penilaian kinerja:

a. Kualitas kerja pegawai berdasarkan kemampuan yang tergambar pada kualitas pendidikan pegawai pada BAKESBANGPOL Kabupaten Sinjai sudah baik hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan pegawai yang rata - rata merupakan lulusan sarjana,di samping itu pegawai negeri sipil yang ada disana dalam rangka peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan atau pelatihan (Diklat).
b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai masih belum optimal yang disebabkan karena masih kurangnya jumlah sumber daya manusia, dengan kurangnya jumlah sumber daya manusia yang ada disana menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan serta keterlambatan tugas olehnya itu dengan kekurangan- kekurangan itu sepenuhnya badan kesatuan bangsa dan politik membutuhkan tenaga kerja dengan menambah jumlah pegawai.
c. Ketepatan waktu pegawai dalam bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai dalam menyelesaikan tugas dan program kerja masih belum optimal karena dibuktikan dengan masih adanya satu program kerja pada bidang politik dalam negeri yaitu kegiatan pelatihan pendidikan politik yang tidak terealisasi yang disebabkan karena kurangnya anggaran operasional dan jumlah sumber daya manusia.
d. Kedisiplinan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sinjai masih kurang, karena masih ada beberapa oknum pegawai yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditetapkan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, *2*(2), 121–140. https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098

Anwar, U. D. L. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Skripsi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasasnuddin. Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/15381/.

Ciptono. (2019). Kajian Optimalisasi Bermartabat Komisi Asn Menuju Good Governance. *Juli*, *2*(1), 24.

Poister. (2003). Indikator Pengukuran Kinerja Organisasi. Skripsi Universitas Pattimura.

Kinerja Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring. Dikutip Dari Http:Www.Kbbi.Web.Id. Diakses Pada Tanggal 15 Mei 2022.

Awaliah, Nurul (2019). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran. Http://Eprints.Unm.Ac.Id/11809/

Chairunnisa, Frida. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. Jurnal Administrasi Negara, Volume 21 Nomor 2, Agustus 2015/50-61. Http://Repository.Ut.Ac.Id/7740/1/43357.Pdf.

Fransiska, Robert (2018). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Palangka Raya. Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen, Vol. 5 No. 1 Januari 2018. Https://Ojs.Uniska-Bjm.Ac.Id/Index.Php/Alkalam/Article/View/1336.

Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, *2*(4), 330–335. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047

Kusuma, D. M (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Administrasi Negara 1 (4), 1388-1400, 2013.
Https://Www.Academia.Edu/Download/52120508/Isi_Jurnal_Baru_NEW_11-13-13-07-29-39.Pdf

Manengkey, Y. K. Et Al. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, Vol. 3 (1): 49-56, Desember 2020. Https://Journal.Unibos.Ac.Id/Paradigma/Article/View/598\.

Mulyono, A. (2015). PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH. *JKMP*, *1*, 282.

Nur Khobiburrohma, E., Septiana Margareta, P., & Habbie Hasbullah, M. (2020). Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, *3*(2), 139–148. https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900

Panandrangi, A. R. Et Al. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Pelayanan Publik Dalam Pengurusan Dan Penerbitan Izin Mendirikan Bangunan Pada DPMPTSP Kabupaten Bulukumba. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, Vol. 2 (2): 94-99, Juni 2020. Https://Journal.Unibos.Ac.Id/Paradigma/Article/View/347

Pratama, T. A., Halim, A., & Heriyanto, Y. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, *7*(2), 90–98. https://doi.org/10.33603/publika.v7i2.4031

Putri, M. W. Et Al. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Spil (PNS) Pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kota Tanjung Pinang. Student Online Jurnal Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Vol.3, No.1, Tahun 2022. Https://Soj.Umrah.Ac.Id/Index.Php/SOJFISIP/Article/View/1717.

Reza Nanda*1, Darwanis21Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kualae-mail: reza.taluaxs@gmail.com*1, dws_am@yahoo.com*2. (2016). Analisis Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja PadaPemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, *Vol. 1*, *No. 1*,(1), 327–340.

Septiani, Eka *(2018).* Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Jurnal Administrasi Nusantara (JAN) Vol. 1 No. 2-Juni 2018.
Http://Lppmstianusa.Com/Ejurnal/Index.Php/Jurnal/Article/View/19

Wijanarko, Andy. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 9 No. 1 Januari 2020.
Http://Ejurnal.Unisri.Ac.Id/Index.Php/Map/Article/View/3558

Yunas, N. S. (2020). Implementasi e-Government dalam Meminimalisasi Praktik Rent Seeking Behaviour pada Birokrasi Pemerintah Kota Surabaya. *Matra Pembaruan*, *4*(1), 13–23. https://doi.org/10.21787/mp.4.1.2020.13-23

Zisser, E. (2004). Bashar al-Asad and his regime - Between continuity and change. *Orient*, *45*(2), 239–255.

Zulkarnain, M. Q., & Ismail, H. S. (2018). Inovasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. *Eprints.Unm.Ac.Id*. http://eprints.unm.ac.id/10183/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/10183/1/Jurnal.pdf