

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANYUASIN****Oleh:****Trecy Austin*, Ida Royani, Ong berlian, Abdurrahman Arif**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Candradimuka Palembang Sumatera Selatan Indonesia

*Email Korespondensi : trecy@stisipolcandradimuka.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin dalam penyaluran pelayanan publik di bidang pendidikan dan kebudayaan, menjalankan tanggung jawabnya secara transparan di provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif, yang tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga mengevaluasi data yang telah dikumpulkan, untuk menyelidiki masalah berdasarkan kejadian dunia nyata. Wawancara dan observasi langsung digunakan untuk memperoleh data, yang kemudian disusun dan dievaluasi dengan menggunakan metodologi kualitatif. Temuan kajian menunjukkan bahwa potensi ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin belum tergarap secara maksimal. Berbagai tanda menunjukkan fakta bahwa beberapa pekerja ASN masih belum memanfaatkan waktu mereka sebaik-baiknya. Ini terutama benar dalam hal efisiensi dan efektivitas. Ketidakhadiran adalah gejala lain dari buruknya kinerja ASN. Biaya juga menjadi pertimbangan; tanpa APBD, pekerja ASN tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal karena mereka kekurangan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Akibat belum berkembangnya efisiensi waktu dan minimnya pengeluaran APBD, kinerja ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin sangat baik tetapi tidak ideal. Jika Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin bersungguh-sungguh meningkatkan produktivitas maka akan meningkatkan dedikasi dan disiplin kerja, memperbaiki kondisi kerja, dan memberikan insentif.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

ABSTRACT

This research aims to determine the performance of the State Civil Apparatus of the Banyuasin Regency Education and Culture Service in the distribution of public services in the fields of education and culture, carrying out their responsibilities transparently in the province of South Sumatra. This research uses qualitative research techniques, which not only collect data but also evaluate the data that has been collected, to investigate problems based on real world events. Interviews and direct observation were used to obtain data, which was then compiled and evaluated using qualitative methodology. The study findings show that the potential of ASN in the Banyuasin Regency Education and Culture Office has not been exploited optimally. Various signs point to the fact that some ASN workers are still not making the best use of their time. This is especially true when it comes to efficiency and effectiveness. Absenteeism is another symptom of poor ASN performance. Cost is also a consideration; without APBD, ASN workers cannot carry out their work optimally because they lack the resources they need to do their work. Due to the lack of time efficiency and minimal APBD expenditure, the performance of ASN at the Banyuasin Regency Education and Culture Service is very good but not ideal. If the Banyuasin Regency Education and Culture Office is serious about increasing productivity, it will increase dedication and work discipline, improve working conditions, and provide incentives.

Key Words: Performance, State Civil Apparatus, Education and Culture Service

A. PENDAHULUAN

Terbentuknya Kabupaten Banyuasin dilatarbelakangi oleh keinginan untuk lebih mengatur pelaksanaan pembangunan dan memberikan pelayanan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat Provinsi Sumatera Selatan dan Kabupaten Musi Banyuasin pada khususnya, yang keduanya mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perlu dilakukan modifikasi, renovasi, dan pembangunan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk memperlancar jalannya Pemerintahan di wilayah yang pernah menjadi bagian dari Kabupaten Musi Banyuasin ini (Kabupaten Banyuasin, 2023).

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banyuasin dapat ditemukan di Kompleks Perkantoran Kabupaten Banyuasin di 14 Jalan Jend. Rahman Tamim. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin mempekerjakan masyarakat luas berkat Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 128 Tahun 2022 tanggal 22 Maret 2022 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyuasin yang mempunyai fungsi sebagai membantu tugas Bupati Banyuasin di bidang pendidikan. Hingga Desember 2022, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin mempekerjakan total 44 orang, terdiri dari 31 laki-laki dan 13

perempuan. Di bawah ini, Anda bisa melihat rincian sebaran para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut di berbagai jenjang pendidikan dan golongan.

Tabel 1. Jenjang Pendidikan Pegawai ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		
		L	P	JMH
1	Doktor (S3)	1	-	1
2	Master (S2)	1 5	2	17
3	Sarjana (S1)	1 4	9	23
4	Diploma III	-	1	1
5	Diploma II	-	-	-
6	SMA	1	1	1
7	SMP	-	-	-
8	SD	-	-	-
JUMLAH		31	13	44

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Disdikbud Kabupaten Banyuasin 2022

Berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, diketahui bahwa kinerja pegawai dinas tersebut masih belum maksimal. Selain itu, jumlah pegawai honorer yang lebih besar dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebabkan penyelesaian program kerja kurang optimal, dan jabatan yang diduduki oleh sebagian pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi pada saat menduduki jabatan baru, selain itu tingkat pendidikan juga

sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Disiplin adalah kekuatan pendorong di balik kemampuan setiap lembaga pemerintah untuk mencapai misinya. Semakin besar prestasi kerja instansi tersebut didasarkan pada kedisiplinan para pegawainya (Krar et al., 2022). Namun, tanpa disiplin yang tepat, lembaga tidak mungkin menghasilkan hasil yang diinginkan. Masih banyaknya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat seharusnya berada di sana merupakan indikasi yang jelas bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin belum sesuai dengan yang diharapkan, terbukti dengan pegawai yang tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Istilah "kinerja" mengacu pada produk akhir dari proses yang dipimpin manusia. Robbins (2016: 260) berpendapat bahwa KPI dapat digunakan untuk mengukur apakah tujuan tercapai atau tidak. Berikut adalah beberapa cara untuk mengevaluasi kinerja staf: Pertama, kualitas pekerjaan; kedua, kuantitas pekerjaan; ketiga, ketepatan waktu; keempat, efisiensi; kelima, otonomi; dan keenam, dedikasi (Robbins, 2016). Pengukuran kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Whittaker dalam (Moheriono, 2012) adalah teknik manajemen yang digunakan untuk mengevaluasi

tercapai atau tidaknya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Evaluasi kinerja seseorang dikenal sebagai penilaian kinerja. Evaluasi kinerja adalah pelacakan ciri-ciri karakter. Ketersediaan kebijakan atau program evaluasi kinerja telah menjadikan penilaian kinerja sebagai salah satu dari dua komponen terpenting dalam pertumbuhan yang sukses dan efisien di perusahaan mana pun (Permen PANRB No. 6, 2022).

Berdasarkan Pasal 76 ayat 2 Undang-undang ASN nomor 5 Tahun 2014 kriteria yang digunakan untuk menilai efektivitas pegawai PNS dalam bekerja adalah sebagai berikut: a. Objektif, b. Terukur, c. Akuntabel, d. Partisipatif dan f. Transparan (*Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, n.d.).

B. METODE PENELITIAN

Pada bulan Februari hingga Mei 2023, penelitian ini kami lakukan di Instansi Pemerintah Kabupaten Banyuwasin, lebih tepatnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin. Dalam urusan pendidikan di tingkat daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin adalah instansi pemerintah yang dituju.



Gambar 1. Lokasi Penelitian

Sumber: Disdikbud Banyuwasin 2023

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan observasi, aktivitas multifaset yang melibatkan komponen fisik dan mental. Kemampuan untuk memperhatikan dan mengingat informasi adalah dua hal yang paling penting (Sugiyono, 2010). Wawancara “interaksi bahasa antara dua orang dalam situasi di mana mereka saling berhadapan”, dengan pewawancara mengajukan pertanyaan kepada orang yang diwawancarai yang menimbulkan tanggapan yang mengungkapkan sesuatu tentang nilai dan keyakinan orang yang diwawancarai (Emzir, 2014). Studi Pustaka, dengan mengumpulkan dari catatan-catatan, buku-buku, internet yang terkait permasalahan penelitian. Adapun fokus penelitian dan key informant dapat di lihat pada tabel 2, dan tabel 3.

Tabel 2. Fokus Penelitian

Variabel	Dimensi	Aspek
Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin	Kualitas	1. Kemampuan Pegawai 2. Disiplin Pegawai
	Kuantitas	Rasio Pegawai
	Ketepatan Waktu	Waktu Menyelesaikan Tugas
	Efektifitas	1. Ketersediaan Fasilitas 2. Sumber Daya
	Kemandirian	Inisiatif Pegawai Gagasan

Sumber: (Robbins & Coulter, 2012)

Tabel 3. Key Informant

No	Nama	Keterangan Jabatan
1	Aminnudin, S.Pd., S.IP., M.Si	Kepala Dinas
2	Agus Suherwan, S.Pd., M.Pd	Sekretaris Dinas
3	M. Awaludin, SE	Kasubbag Umum, Kepegawaian, dan Aset
4	Nasutman, S.Pd., M.Si	Kepala Bidang PAUD dan PNF
5	H. Ahmad Ihwani, S.Pd	Kabid Pembinaan SD
6	Supadi, S.Pd., M.Si	Kabid Pembinaan SMP
7	Raden Gunawan, S.Sos	Kabid Kebudayaan
8	Anton Suparjo, S.Sos., M.Si	Staf
9	Sri Fithriyati, SE	Staf

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan dari kajian yang dilakukan dengan metode kualitatif dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi” diperoleh dari data yang dikumpulkan di lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang semuanya berpedoman pada pedoman wawancara yang telah ditetapkan pada kerangka teoritis studi.

Kualitas Kerja

Berdasarkan informasi yang dihimpun melalui wawancara dan dokumentasi, terlihat bahwa Aparatur Sipil Negara telah menghasilkan karya dengan kualitas yang cukup tinggi sehingga layak mendapat penilaian “baik”, dan secara umum telah memenuhi atau melampaui sasaran kerjanya. Namun, belum semua karyawan menjadi profesional, dan hal ini disebabkan sebagian dari mereka gagal memanfaatkan waktunya dengan sebaik-baiknya. Ini memanifestasikan dirinya dalam berbagai cara, termasuk penyelesaian tugas dengan hasil yang kurang ideal dan kurangnya disiplin karyawan.

Kuantitas

Selain itu, berdasarkan temuan wawancara dan analisis yang peneliti lakukan, dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan sudah baik dari segi kuantitas kinerja, dimana setiap penugasan dapat diselesaikan untuk memenuhi target organisasi, namun ada juga beberapa aparatur yang masih belum memenuhi hasil kerja karena ada alasan atau kendala tertentu yang menghambat tercapainya hasil kerja.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu aparatur sipil negara dalam melaksanakan atau melaksanakan tugas sudah baik, menurut hasil wawancara dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, namun masih terdapat kendala seperti masih banyak waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan banyak tugas, bahkan terkadang belum selesai ini sudah pekerjaan lain yang harus segera diselesaikan. Biasanya, waktu penyelesaian tugas sudah diatur dalam SOP (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2012), namun ada yang mampu dan ada yang tidak. Selain itu, kami tidak pernah berhenti menekankan perlunya mematuhi tanggal yang dijanjikan.

Efektifitas

Hasil wawancara dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mengenai Efektifitas Kerja belum begitu baik dimana masih kurangnya fasilitas sarana prasarana Selanjutnya perlu merencanakan anggaran untuk pengadaan seperti Laptop, komputer

untuk membantu pelaksanaan kerja harus diprioritaskan sehingga Pegawai tidak harus menggunakan barang-barang pribadi untuk pelaksanaan kegiatan dikantor, begitu pula Sumber daya manusianya perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan Kompetensi atau Peningkatan Mutu Pegawai. Dokumentasi Pelatihan yang diselenggarakan untuk Peningkatan Mutu Pegawai dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Pelatihan

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Kemandirian

Berdasarkan hasil wawancara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, tingkat kemandirian pekerja ASN tergolong tinggi, terlihat dari inisiatif dan kecerdikan mereka dalam menyelesaikan kegiatan, khususnya yang berkaitan dengan seni budaya. Selain itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin membutuhkan anggaran untuk

meningkatkan kualitas para pembina dan pembina seni pertunjukan di daerahnya sehingga dapat melahirkan generasi pemikir dan pelaku selanjutnya, begitu pula Sumber daya manusianya perlu pelatihan untuk Meningkatkan Mutu Pegawai. Dokumentasi Pegawai Dinas Pendidikan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Lokasi Penelitian

Sumber: Disdikbud Banyuasin 2023

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin dengan teknik wawancara, observasi, dan analitik berjudul Kinerja Aparatur Sipil Negara menghasilkan temuan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Banyuasin sudah baik, dilihat dan dinilai dari perspektif sasaran kerja pegawai dalam dokumen bertajuk Kinerja Aparatur Sipil Negara menghasilkan kinerja yang baik. Namun, masih ada beberapa karyawan yang membutuhkan pelatihan dan arahan tambahan sebelum mereka dapat menjalankan tugas utamanya secara efektif.

2. Pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin belum dapat memanfaatkan waktu dengan baik.
3. Jika dilihat dari Kedisiplinan Pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin masih ada oknum Pegawai yang kurang mematuhi etika dan peraturan kantor sehingga banyak waktu yang kurang optimal dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah peneliti kemukakan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Karena kualitas sumber daya organisasi sangat menentukan kinerjanya, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan harus memberikan pelatihan Peningkatan Mutu kepada

pegawainya. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus lebih meningkatkan lagi kedisiplinannya.

2. Pemberlakukan Tunjangan, reward dan punishment internal dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banyuasin sebagai Semangat untuk meningkatkan Kewalitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Emzir. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Rajawali Pers.
- Kabupaten Banyuasin. (2023). *Sejarah Singkat Pembentukan Kabupaten Banyuasin*. Pemkab Banyuasin. <https://banyuasinkab.go.id/sejarah/>
- Krar, A., Maryen, A., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 157–168. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1140>
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2012). *PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2012 TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR ADMINISTRASI PEMERINTAHAN*. <https://dpmpptsp.jabarprov.go.id/web/application/modules/arsip/files/bd5c9805445f977f6f98c01edce00a82.pdf>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Permen PANRB No. 6. (2022). Evaluasi Kinerja Bagi Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional. *Jdih Bpk Ri*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/110255/perpres-no-30-tahun-2019>

- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management, 11th ed.* Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*