

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat di Jakarta 2023

Santi Wamea¹, Nurliah Nurdin², R Luki Karunia³

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2,3}

santiwamea12@gmail.com¹

Abstract

Performance is the process of collecting information about the level of ability to achieve work results carried out by employees at the West Papua Province Liaison Office and their functions are in accordance with the vision and mission. This research aims to explore the factors that influence employee performance at the West Papua Province Liaison Agency Office, with the aim of identifying the best opportunities and increasing efficiency in carrying out their duties. This type of qualitative descriptive research displays data as it is without manipulation or other treatments. The aim of this research is to present a complete picture of an event or is intended to expose and clarify a phenomenon that occurs. The research results show that there are two conclusions put forward to answer the two research questions of this study. The employee placement system at the West Papua Province Liaison Agency Office is based on competency, education and training and skills. Of these three indicators, the most prominent in terms of employee placement is Education and Training. Competency and skills are not yet a priority. In relation to the employee work system at the West Papua Province Liaison Agency Office, it is influenced by three main factors, namely HR capability, work motivation and also rewards. The most basic problem is human resource capacity, where even though there are many programs carried out by the West Papua Province Liaison Agency Office in order to stimulate employees to improve their performance, limited human resources are the main obstacle.

Keywords: *Keywords: employee performance, West Papua liaison agency office, work motivation, work efficiency, employee placement system.*

Abstrak

Kinerja merupakan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Penghubung provinsi Papua Barat fungsinya sesuai dengan visi dan misi. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat, dengan tujuan mengidentifikasi peluang terbaik dan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas mereka. Jenis penelitian deskriptif kualitatif menampilkan data apa adanya tanpa proses manipulasi atau perlakuan-perlakuan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan gambaran secara lengkap mengenai suatu kejadian atau dimaksudkan untuk mengekspos dan mengklarifikasi suatu fenomena yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua kesimpulan yang dikemukakan guna menjawab dua pertanyaan penelitian ini, Sistem penempatan pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat didasarkan kepada kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan dan keterampilan. Dari ketiga indikator ini yang paling menonjol dalam hal penempatan pegawai adalah Pendidikan dan Pelatihan. Kompetensi dan juga keterampilan belum menjadi hal yang prioritas. Berkaitan dengan sistem kerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan SDM, motivasi kerja dan juga reward. Persoalan yang paling mendasar adalah kemampuan SDM, dimana sekalipun banyak program yang dilakukan oleh Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dalam rangka menstimulus para pegawai dalam memacu kinerjanya namun keterbatasan SDM menjadi kendala utama.

Kata Kunci: *kinerja pegawai, kantor badan penghubung Papua Barat, motivasi kerja, efisiensi kerja, sistem penempatan pegawai*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah itu sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. ASN merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (UU No. 25 Tahun 2009). Karena itu dibutuhkan pegawai pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup memadai sehingga kinerjanya dapat memberikan pengaruh dalam mewujudkan agenda-agenda pembangunan dalam bernegara.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas kemampuan pegawai kantor penghubung Papua Barat yang sesuai serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan organisasi yang substansial baik dari segi perangkat maupun aturannya. Karena itu dalam setiap organisasi mendesain sedemikian rupa upaya yang perlu dilakukan agar setiap pegawai atau karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan kerja-kerja organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan kinerja pegawai provinsi Papua Barat merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan mulai dari tingkat pusat sampai di daerah.

Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat merupakan salah satu entitas penting dalam struktur pemerintahan provinsi, yang bertugas menjembatani komunikasi dan koordinasi antara pemerintah provinsi dan pemerintah pusat, serta berperan dalam memfasilitasi pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat Papua Barat.

Pemerintah Provinsi Papua Barat menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam konteks dinamika politik, sosial, dan ekonomi di wilayah tersebut. Dalam konteks ini, kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang efektif.

Latar belakang kinerja pegawai di kantor ini mencakup berbagai aspek, termasuk kebijakan dan regulasi yang mengatur tugas mereka, sumber daya manusia, budaya organisasi, fasilitas, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat, dengan tujuan mengidentifikasi peluang perbaikan dan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas mereka.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan menganalisis sejauh mana faktor-faktor seperti kualifikasi pegawai, sistem evaluasi kinerja, dan kondisi kerja memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana motivasi dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif terhadap fenomena sosial yang sedang terjadi. Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam pandangan Koentjaraningrat (1993) bahwa metode diskriptif kualitatif merupakan penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi. Kemudian David Williams dalam Moleong (2007) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.

PEMBAHASAN

Sistem Penempatan Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat di Jakarta Tahun 2023

Kantor badan penghubung sebagai salah satu instansi yang memiliki beban kerja cukup besar tentu harus didukung dengan pegawai yang mempunyai sistem pengorganisasian yang produktif, sehingga penempatan pegawai pada unit kerja Kantor badan penghubung provinsi papua barat harus dilakukan secara profesional dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku. Hal ini sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawainya demi mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai. upaya Kantor badan penghubung Provinsi papua barat dalam memotret variabel penempatan kinerja ASN di lingkup Dinas Kantor badan penghubung provinsi papua barat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu : (1). Kompetensi, (2). Pendidikan dan Pelatihan, dan (3). Keterampilan.

Berbicara kompetensi pegawai ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat berkaitan dengan kompetensi pegawai mengatakan bahwa :

“Bahwa penempatan pegawai selama ini belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, karena di satu sisi belum ada Standar Kompetensi Jabatan dan standar analisis jabatan yang sudah dibuat belum diimplementasikan secara obyektif dan di sisi lain terkadang penempatan seseorang dalam jabatan masih dilakukan secara subyektif”. (Wawancara 06 Desember 2023)

Tujuan utama dari Pendidikan dan pelatihan serta pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat mengatakan bahwa :

“Dalam rangka pendidikan dan pelatihan serta pengembangan seluruh pegawai telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan pegawai pada kursus, pendidikan, di adakan diklat, workshp, seminar dll, untuk menunjang pengetahuan SDM para pegawai, dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar kuliah lagi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi/pelatihan kuliah. Dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada lembaga yang dianggap lebih maju”. (Wawancara 13 Juni 2020)

Keterampilan merupakan salah satu indikator penting dalam penempatan pegawai di lingkup Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Subbag Program dan Keuangan Dinas Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat mengatakan bahwa :

“Ada beberapa keterampilan non teknis yang harus dimiliki oleh seorang ASN atau pejabat dalam menghadapi era digital saat ini, yaitu : kemampuan memecahkan masalah kompleks, berfikir kritis, kreatif, manajemen manusia, kemampuan berkoordinasi, memiliki kecerdasan emosional, keterampilan dalam hal memberikan penilaian dan membuat keputusan, berorientasi pelayanan, memiliki kemampuan negosiasi, fleksibilitas kognitif”. (Wawancara 13 Juni 2020)

Sistem Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat di Jakarta Tahun 2023

Sistem kerja adalah satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dalam menganalisa sistem kerja pegawai pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dengan mengambil 3 (tiga) indikator, yaitu Kemampuan SDM, Motivasi Kerja, dan Reward.

Ada suatu ungkapan yang mengatakan betapa pun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnyapencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat mengatakan bahwa ada beberapa hal yang mesti dibuat oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

“ada beberapa hal penting yang seharusnya dibuat oleh instansi PU jika kita ingin meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya adalah berkaitan dengan aturan-aturan kedisiplinan kelembagaan, seperti: 1) Harus ada aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu; 2) Kebersamaan: kita akan bisa menangani kegiatan kalau kebersamaan akan terjalin dengan baik antara teman pegawai, atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain; 3) Memberikan keteladanan terhadap semua pegawai; 4) Memberikan jabatan fungsional umum; 5) Menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar pegawai; 6) Meningkatkan kesejahteraan atau gaji pegawai; dan 7) Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, diklat, workshop, seminar, dll”.(Wawancara Tanggal 08 Desember 2023)

Selain masalah kedisiplinan yang telah disebutkan diatas, maka masalah lain yang penting menjadi perhatian adalah upaya untuk mendorong (memotivasi) para pegawai. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah seorang Staf Dinas Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat mengatakan bahwa salah satu hal penting dalam suatu organisasi pemerintahan adalah memotivasi pegawai agar bekerja dengan giat untuk menggunakan seluruh jiwa dan karsanya dalam mencapai tujuan organisasi.

“kita sangat mendorong agar para pegawai bekerja dengan baik, tetapi mereka butuh pemicu atau pendorong untuk bekerja. Kalau biasa-biasa saja hasilnya juga biasa-biasa. Karena itu ada beberapa hal yang penting dilakukan salah satunya adalah bagaimana memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dapat berupa reward atau pemberian insentif tambahan kepada pegawai yang dinilai punya inovasi dan peran seorang pemimpin sebagai kepala instansi dalam mendorong para pegawainya bekerja dengan baik dan maksimal”. (Wawancara 17 Juni 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat selama lebih kurang 1 bulan, mulai awal November sampai dengan awal Desember 2023. Pada pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yakni: pertama peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat, Sekretaris Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian beserta staf, serta beberapa pegawai yang bekerja di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat.

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melaksanakan observasi terlebih dahulu untuk mengetahui kondisi keadaan Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat beserta semua jajaran pegawainya mulai dari pimpinan sampai dengan bawahan. Agar peneliti dapat menangkap dan mengetahui seperti apa sistem penempatan pegawai dan sistem kerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat. Untuk melakukan analisis kinerja pegawai berdasarkan sistem penempatan pegawai, dengan melihat 3 (tiga) indikator, yaitu kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Keterampilan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab- bab sebelumnya maka ada beberapa kesimpulan yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini.

1. Sistem penempatan pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat didasarkan kepada kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan dan keterampilan. Dari ketiga indikator ini yang paling menonjol dalam hal penempatan pegawai adalah Pendidikan dan Pelatihan. Kompetensi dan juga keterampilan belum menjadi hal yang prioritas, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang kurang yang diakibatkan oleh banyaknya pegawai yang merupakan hasil rekrutan dari sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu persoalan politik yang tidak kondusif akibat dari sistem demokrasi yang tidak stabil yaitu diadakannya suksesi pemilihan kepala daerah yang sering berganti-ganti kepemimpinan yang juga berdampak kepada pergantian struktur birokrasi dalam jabatan-jabatan tertentu.
2. Berkaitan dengan sistem kerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan SDM, motivasi kerja dan juga reward. Persoalan yang paling mendasar adalah kemampuan SDM, dimana sekalipun banyak program yang dilakukan oleh Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dalam rangka menstimulus para pegawai dalam memacu kinerjanya namun keterbatasan SDM menjadi kendala utama. Kegiatan motivasi kerja mulai dari peran kepemimpinan sampai kepada pemberian *reward* bagi pegawai yang memiliki prestasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan.

SARAN

Saran-saran berikut diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna untuk pengembangan prestasi para birokrat pemerintahan. Beberapa hal tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat merupakan sebuah kebutuhan mendasar yang harus dikerjakan.

2. Konsep pengembangan dan pelatihan sumber daya pegawai tidak mesti hanya dengan kegiatan pelatihan diklat kepemimpinan. Hal tersebut dikarenakan ada prasyarat secara administrasi yang harus dipenuhi terlebih dahulu.
3. Penempatan pegawai yang didasarkan kepada senioritas harus dihilangkan dan tidak lagi untuk dibudayakan. Hal ini dikarenakan dalam kondisi sekarang ini tingkat kebutuhan dan beban pekerjaan sesuai dengan perkembangan zaman dan cara dalam mengatasinya dibutuhkan jiwa yang kreatif, inovatif dan juga cekatan terhadap alat-alat teknologi.
4. Intervensi politik dari penguasa dari hasil suksesi politik harus dihindarkan. Caranya melalui pemberian sanksi kepada para aparatur negara yang terlibat dalam politik praktis ketika ada suksesi politik dilakukan.

REFERENSI

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Wursanto. (2003). Dasar – Dasar Ilmu Organisasi. Andi Offset. Yogyakarta.
Koentjaraningrat. 1993.

Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Simamora, Hendry. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, H. (2009). Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Taliziduhu, Ndraha. (2012). Budaya Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.