

**KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA****Hendrayani¹, Nia Hatriyani²**^{1,2}Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi AmuntaiE-mail: hendra.yr@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :23-12-2024
Revised :04-01-2025
Accepted :13-01-2025

Keywords: Employee
Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The performance of employees of the Development Planning, Research and Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency is good as a picture of quality human resources. The problem is that some employees are less thorough in carrying out their duties, lack of understanding about planning, and the problem of vacant positions, namely the Head of the Regional Development Planning, Control and Evaluation Division (P2EPD) and the lack of functional planner positions. The purpose of this study was to determine the performance of employees at the Development Planning, Research and Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency and the factors that influence it. Descriptive qualitative research method, data collection techniques are interviews, observation and documentation. Data sources were taken through Convenience Sampling totaling 11 people. After the data is collected, it is reclassified and then analyzed to draw a conclusion, then test the reliability of the data, extend observation, increase persistence, and triangulation. The results of this study indicate that the performance of employees at the Development Planning, Research and Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency is good. This can be seen in the indicators First, the Quality of Work from the skills and abilities of the average employee is quite good. Second, the quantity of employee tasks has not all been completed properly. Third, the timeliness of employees in completing work in accordance with the predetermined time. Fourth, the effectiveness of the use of resources is quite good, but it needs to be added to human resources and infrastructure that needs to be equipped. Fifth, independence and commitment have been carried out responsibly. The driving factors for employee performance at the Development Planning,

Research and Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency are mutual cooperation, good coordination, and the work environment. Factors that hinder Employee Performance at the Office of the Development Planning, Research and Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency are lack of facilities and infrastructure and lack of employees. It is recommended that the Head of Bappelitbang should add human resources, give awards to employees who work professionally, provide opportunities for training to goods managers so that they carry out the right inventory and according to what is needed.

ABSTRAK

Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang baik sebagai gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan yaitu beberapa orang pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan tugasnya, kurang memahami tentang perencanaan, dan permasalahan jabatan yang kosong yaitu Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah (P2EPD) dan masih kurangnya jabatan fungsional perencana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan secara Convience Sampling berjumlah 11 orang. Setelah data terkumpul kemudian diklasifikasi kembali kemudian dianalisa untuk menarik suatu kesimpulan, maka uji krealibitas data, perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada indikator Pertama, Kualitas Kerja dari keterampilan dan kemampuan pegawai rata-rata cukup baik. Kedua, Kuantitas dari tugas pegawai belum semuanya diselesaikan dengan baik. Ketiga, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Keempat, Efektivitas dari penggunaan sumber daya cukup baik, tetapi perlu ditambah lagi untuk sumber daya manusia dan sarana prasarana yang perlu dilengkapi. Kelima, Kemandirian dan komitmen sudah dilaksanakan dengan bertanggung jawab. Faktor pendorong Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu saling bekerja sama, koordinasi yang baik, dan lingkungan kerja. Faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu kurangnya sarana dan prasarana dan kekurangan pegawai. Disarankan kepada Kepala Bappelitbang sebaiknya menambahkan SDM, adanya pemberian

penghargaan kepada pegawai yang bekerja profesional, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kepada pengurus barang agar melakukan inventarisasi yang tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing bukan hanya merupakan tuntutan organisasi dan kompetitornya, namun juga tuntutan pelanggan organisasi itu sendiri, terutama pelanggan eksternalnya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai, betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal serta terpenuhinya bahan, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya, peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Setelah disahkannya Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan diterapkannya otonomi daerah. Di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, Provinsi dan Kabupaten/Kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola keuangan daerah dan sumber daya yang ada di daerahnya, sehingga membuka peluang/kesempatan untuk suatu daerah menjadi maju dan berkembang dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada di daerahnya, jika tidak didukung oleh sumber daya aparatur handal dengan memiliki kompetensi serta kualitas kinerja yang baik sebagai pengelola dan pelaksana pembangunan di daerah tentu tidak akan terwujud.

Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan perencanaan pembangunan yang merupakan proses penting untuk menentukan tindakan masa depan dalam pelaksanaan pembangunan. Dengan menggunakan perencanaan yang baik maka diharapkan pelaksanaan pembangunan dapat mencapai hasil yang maksimal. Maka oleh sebab itu pemerintah daerah perlu menyiapkan pegawai dengan kinerja yang dapat diandalkan, oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) yang dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul

tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Paradigma Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) sesuai dengan UU No 25 Tahun 2004. Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintahan Daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Bupati melaksanakan urusan penunjang dalam bidang Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan yang menjadi wewenang Daerah yang dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan. Mengingat peranannya tersebut maka dibutuhkanlah pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebagai seorang perencana yang didukung dari berbagai aspek seperti pengalaman, pendidikan, pemahamannya dengan tugas pokok dan fungsi, serta kemampuannya untuk menelaah dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan daerah untuk berkembang dan maju.

Dari hasil observasi yang peneliti temukan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, ditemukan fenomena permasalahan, seperti :

1. Kurang mampu melaksanakan tugas dengan baik seperti kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik hal tersebut dimungkinkan kurangnya pengalaman atau juga pegawai baru dari hasil mutasi pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Kurang pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi seperti masih ada pegawai yang bingung saat menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut juga dimungkinkan oleh kurang diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan perencanaan serta adanya perubahan struktur jabatan.
3. Kekosongan jabatan seperti terdapat jabatan yang kosong yaitu Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah (P2EPD) dan kurangnya jabatan fungsional perencana serta belum adanya PNS fungsional peneliti, sehingga akan menghambat proses koordinasi dan menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Dengan adanya kekosongan tersebut menyebabkan membuat celah adanya pegawai yang merasa terbebani akan tugas yang semestinya tidak dikerjakannya namun dikerjakan juga dan inilah bisa membuat motivasinya menurun dan menyebabkan kinerja pegawai juga akan menurun.

Dari latar belakang pada masalah tersebut diatas, peneliti memfokus penelitian ini hanya meliputi atau hanya tertuju pada indikator yang ada dalam instrument penelitian dengan menggunakan teori kinerja menurut Robbins (2016:260) yang terdiri dari : Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian juga dapat diartikan sebagai proses atau cara yang dipilih untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian metode deskriptif kualitatif yang berupaya untuk mengamati, mengumpulkan dan menganalisa data serta mengungkapkan secara jelas kinerja pegawai serta ingin memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis terkait dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini dilaksanakan dikarenakan sangat relevan dengan permasalahan atau fenomena sehingga dianggap tepat untuk memecahkan fenomena yang di temukan oleh peneliti. Data yang diambil dari berbagai sumber seperti data primer yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi langsung, data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian terdahulu dan data-data serta dokumentasi yang relevan dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 11 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah setelah data terkumpul kemudian diklasifikasi kembali kemudian dianalisa untuk menarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai dasar pembahasan Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara menggunakan teori Robbins (2016:260) yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai dengan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja *pertama*, Kualitas kerja karyawan cukup baik ini berdasarkan keterampilan yang dimiliki oleh individu sudah baik dan didukung oleh tingkat pendidikan 90 % sarjana dan sisanya 10 % berpendidikan SLTA sederajat. *Kedua*, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dari sisi kuantitas disimpulkan bahwa tidak semua pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan. *Ketiga*, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan namun untuk kedisiplinan perlu ditingkatkan lagi karena ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. *Keempat*, Efektivitas dari penggunaan sumber daya sudah semaksimal mungkin dimanfaatkan pegawai tetapi perlu ditambah lagi untuk sumber daya manusia dan sarana prasarana yang ada Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Kelima*, Kemandirian dari komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sudah dilaksanakan dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor pendorong Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat ada 3 (tiga) factor yaitu saling bekerja sama, terjalin koordinasi yang baik, dan lingkungan kerja yang

nyaman. Faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat ada 2 faktor yang menghambat yaitu kurangnya sarana dan prasarana dan kekurangan pegawai.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara, dapat dikatakan sudah baik hal ini dapat dilihat pada indikator kinerja *Pertama*, Kualitas Kerja dari keterampilan dan kemampuan pegawai rata-rata sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Kedua*, Kuantitas dari jumlah tugas untuk menyelesaikan pekerjaan kemampuan masing-masing pegawai sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. *Ketiga*, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan namun untuk kedisiplinan perlu ditingkatkan lagi karena ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. *Keempat*, Efektivitas dari penggunaan sumber daya sudah semaksimal mungkin dimanfaatkan pegawai tetapi perlu ditambah lagi untuk sumber daya manusia dan sarana prasarana yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Kelima*, Kemandirian dari komiteman dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sudah dilaksanakan dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara diantaranya saling bekerja sama, koordinasi yang baik, lingkungan kerja, dan faktor – faktor penghambatnya adalah kekurangan pegawai dan kurangnya sarana prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2018). Permendagri Nomor 35 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Pokok, Fungsi, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo. Achmadi.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2016 . *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung. Arta Adi
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.

- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Ma'arif dan Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press. ManagementEducation.
- Norjannah. 2016. *Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Pasolog, Harbani. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta : Sekaran, Uma*
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suriyani, Lilis. 2016. *Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Skripsi. Amuntai. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.