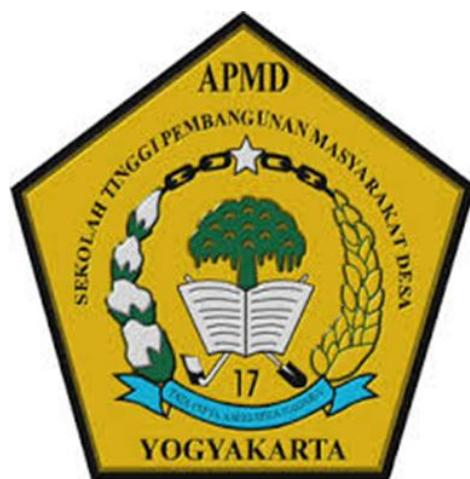


**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

*(Suatu Penelitian Deskriptif Kualitatif di Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur)*

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**HARDIAN UMBU MEHANGURU**

**Nomor Mhs : 12520135**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”  
YOGYAKARTA  
2017**

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

*(Suatu Penelitian Deskriptif Kualitatif di Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur)*

*Kampus Sumba Timur, Universitas Nusa Tenggara Timur*

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Menyelesaikan  
Studi Jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD"  
Yogyakarta*

*Disusun Oleh :*  
**YOGYAKARTA**  
**HARDIAN UMBU MEHANGURU**  
No Mhs : 12520135



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"  
YOGYAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Suatu Penelitian Deskriptif Kualitatif di Badan Kepegawaian Daerah  
Tempat : Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur)

Disusun Oleh :

HARDIAN UMBU MEHANGURU

No Mhs : 12520135



Gerryinus Saktiadi, S.I.P., M.A.

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"

YOGYAKARTA

2017

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta

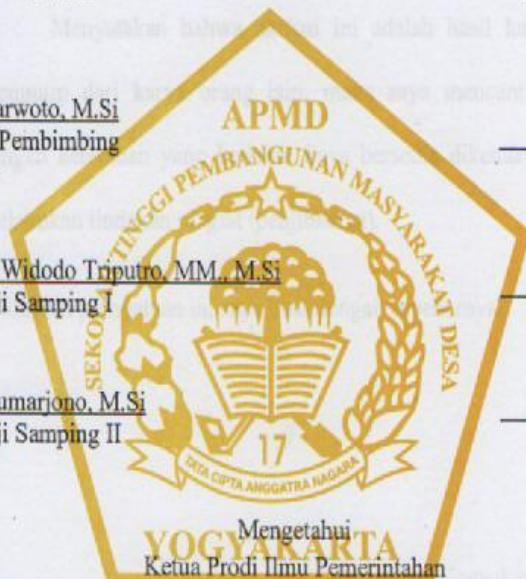
Pada hari : Selasa  
Tanggal : 15 Agustus 2017  
Jam : 11:30  
Tempat : Ruang Ujian Skripsi STPMD "APMD" Yogyakarta

## TIM PENGUJI

Nama

Tandatangan

1. Drs. Parwoto, M.Si  
Ketua/Pembimbing  
Utama
2. Dr. R. Widodo Triputro, MM., M.Si  
Penguji Samping I
3. Drs. Sumarjono, M.Si  
Penguji Samping II



Gregorius Sahdan, S.I.P, M.A.

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"  
YOGYAKARTA  
2017

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hardian Umbu Mehanguru

No Mhs : 12520135

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiblakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarya, Agustus 2017

Hardian Umbu Mehanguru

## **MOTTO**

*“Dengarlah Nasehat dan Didikan  
Supaya Engkau Menjadi Bijak  
Dimasa Depan”*

*(Amsal : 19 : 20)*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua tercinta yang tak henti-hentinya mendukung saya baik moril maupun materil serta memberikan doa dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah ini di Jurusan Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta.
2. Adik-adik tersayang yang telah memberikan doa dan dukungannya yang membuat saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga besar yang tak henti-hentinya memberikan motivasi selama ini.
4. Sahabat-sahabat yang baik, terima kasih atas segalanya
5. Serta Almamater Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta yang saya banggakan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Kuasa, atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil”** (*Suatu Penelitian Deskriptif Kualitatif di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur*)

Penyusunan skripsi ini merupakan suatu kewajiban bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada jurusan Ilmu Pemerintahan di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis dalam menguasai ilmu pengetahuan, maka sudah barang tentu penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaannya.

Selama proses penulisan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, banyak hambatan dan rintangan yang penulis temui. Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, petunjuk serta pengarahan dari berbagai pihak yang dengan tulus ikhlas telah bersedia memberikan bantuan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu sudah sepantasnya apabila dalam kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Habib Muhsin, S.Sos, M.Si. Selaku ketua Umum Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.
2. Bapak Gregorius Sahdan, S.IP. M.A. Selaku ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Parwoto, M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan arahan, bimbingan dari awal hingga penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen pengajar program studi Ilmu Pemerintahan serta pegawai administrasi di lingkungan STPMD “APMD” Yogyakarya.
5. Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk mengeluarkan surat rekomendasi penelitian di Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur.
6. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, Kabupaten Sumba Timur dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian ini.
7. Bapak/Ibu dan teman-teman mahasiswa STPMD “APMD” Yogyakarta serta rekan-rekan yang lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas dukungannya yang tak kalah penting dalam penulisan skripsi ini.

Dengan diringi harapan dan doa semoga semua pihak tersebut diatas yang telah berjasa senantiasa mendapat perlindungan dan pahala yang setimpal dengan kebaikan dari Tuhan Yang Maha Kuasa serta semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, Agustus 2017

Hardian Umbu Mehanguru

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	iv
<b>MOTTO .....</b>	v
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	vi
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xiii
<b>SINOPSIS .....</b>	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Kerangka Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
2. Pegawai Negeri Sipil.....	21
3. Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	25
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	29
F. Metode Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian.....	30

2. Unit Analisis .....	31
3. Teknik Pengumpulan Data.....	32
4. Teknik Analisis Data.....	34

## **BAB II PROFIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SUMBA TIMUR**

<b>A. Keadaan Umum Kabupaten Sumba Timur .....</b>	<b>36</b>
1. Sejarah Kabupaten Sumba Timur .....	36
2. Keadan Geografis Kabupaten Sumba .....	38
a. Letak dan Batas Wilayah.....	38
b. Wilayah Administratif.....	38
c. Luas Wilayah Kabupaten Sumba Timur menurut.....	39
3. Demografi .....	41
a. Jumlah Penduduk.....	41
b. Pegawai .....	42
4. Sarana dan Prasarana .....	44
a. Pendidikan .....	44
b. Kesehatan.....	45
c. Jalan Raya dan Transportasi .....	47
d. Listrik dan Air Minum .....	48
5. Budaya .....	49
<b>B. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur .....</b>	<b>51</b>
1. Tugas Pokok dan Fungsi.....	51
2. Visi dan Misi.....	52
3. Struktur Organisasi .....	53
4. Uraian Tugas Bagian pada Badan Kepegawaian Daerah .....	55
5. Aspek Sumber Daya Manusia .....	62
6. Aspek Kelengkapan .....	64

### **BAB III ANALISIS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

A. Deskriptif Informan.....	65
1. Deskriptif Informan Menurut Usia.....	65
2. Deskripsi Informan Menurut Jenis Kelamin .....	66
3. Deskriptif Informan Menurut Pendidikan .....	67
4. deskriptif Informan Menurut Pekerjaan/Jabatan .....	67
B. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	68
1. Produktivitas Badan Kepegawaian Daerah .....	70
2. Kualitas Layanan Badan Kepegawaian Daerah .....	79
3. Responsivitas Badan Kepegawaian Daerah .....	86
4. Responsibilitas Badan Kepegawaian Daerah.....	91
5. Akuntabilitas Badan Kepegawaian Daerah.....	96

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	107

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	110
-----------------------------	-----

### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Statistik Wilayah Administrasi Kab. Sumba Timur.....	38
Tabel 2.2 Luas wilayah menurut Kecamatan di Kab. Sumba Timur .....	38
Tabel 2.3 Jumlah penduduk dan jenis kelamin menurut Kecamatan di Kabupaten Sumba Timur, 2015 .....	40
Tabel 2.4 Banyaknya Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kab.Sumba Timur, 2014.....	42
Tabel 2.5 Banyaknya Sekolah dan Perguruan Tinggi di Kabupaten Sumba Timur tahun 2015 .....	44
Tabel 2.6 Banyaknya Fasilitas Kesehatan Di kabupaten Sumba Timur .....	45
Tabel 2.7 Banyaknya Tenaga Medis di Kabupaten Sumba Timur tahun 2015 .....	46
Tabel 2.8 Jumlah Pegawai BKD Kabupaten Sumba Timur.....	61
Tabel 2.9 Jumlah Pegawai BKD Kabupaten Sumba Timur berdasarkan Eselon ...	62
Tabel. 2.10 Jumlah Pegawai BKD Kabupaten Sumba Timur Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 2.11 keadaan dan jumlah Sarana Prasarana BKD Kabutaen Sumba Timur .....	63
Tabel 3.1 Deskripsi Informan Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 3.2 Deskripsi Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 3.3 Deskripsi Informan Berdasarkan Jabatan .....	66
Tabel 3.1 Kebijakan/Program yang di selenggarakan BKD 2016 .....	73
Tabel 3.2 Jumlah PNS yang mendapat penghargaan dan sanksi .....	74
Tabel 3.2 Jenis Pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur .....	79

## SINOPSIS

Dalam penulisan skripsi ini membahas mengenai Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di wilayah badan itu sendiri. Hal ini dilatarbelakangi ketentuan dalam UU RI No. 43/99 tentang Pokok Kepegawaian yang mana untuk mencapai tujuan nasional diperlukan Aparatur Negara sebagai penyelenggara untuk memperlancar pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu sangat diharapkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas serta prestasi kerja yang baik.

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dengan demikian fenomena-fenomena yang ditemui saat penelitian dideskripsikan secara kualitatif, untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti maka dalam penelitian ini Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis interaktif yang terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur dilihat dari lima aspek yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dilihat dari aspek produktivitas, menunjukkan bahwa BKD tidak memiliki kewenangan untuk menetapkan sebuah kebijakan yang baru namun hanya berupa kebijakan teknis dalam pelekasanaan suatu program, aspek produktivitas dapat dikatakan baik karena telah menyelenggarakan berbagai program pengembangan SDM PNS yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja dari para PNS. Aspek kualitas layanan menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan BKD belum efektif hal ini dapat dilihat dari kesulitan PNS untuk mengakses informasi dari pihak BKD terkait dengan pelaksanaan suatu program, hal lainnya yakni masih terdapat beberapa pegawai BKD yang memeliki pengetahuan rendah sehingga berdampak pada menurunnya pelayanan bagi PNS. Aspek responsivitas dalam memenuhi kebutuhan pegawai pengguna layanannya adalah baik dengan merespon keluhan pegawai dengan cepat serta menanggapi secara positif kritik maupun saran yang masuk dari pihak luar dan menjadi bahan evaluasi dalam pelaksanaan program kedepannya. Aspek responsibilitas sudah berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan administrasi yang benar serta telah memiliki SOP sebagai pedoman dalam melaksanakan berbagai program. Sedangkan aspek akuntabilitas belum efektif, hal ini dikarenakan masih terdapat berbagai kesalahan dalam pelaksanaan suatu program seperti mutasi pegawai yang cenderung asal-asalan serta persiapan yang belum matang dalam pelaksanaan suatu kegiatan hal ini dapat dilihat dari sarana prasarana penunjang yang belum dipenuhi oleh BKD, sehingga berdampak pada pelauyanan yang tidak maksimal.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset yang tidak tenilai harganya yang dimiliki suatu organisasi serta dapat memberikan konstribusi yang sangat berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, serta produktif dan kompetitif. Sumber Daya Manusia merupakan penentu keberhasilan bagi setiap organisasi untuk menjadi lebih professional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang professional sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi untuk bisa bersaing di era global dalam rangka mewujudkan Pembangunan Nasional.

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal. Artinya tenaga kerja yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Pelaksanaan pembangunan mengikutsertakan pegawai atau aparatur pemerintah bersama rakyat memegang peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan disegala bidang. Peranan pegawai atau aparatur negara sangat dituntut dalam

menjalankan tugas dibidang masing-masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi dan menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materil maupun spiritual.

Untuk mewujudkan Pembangunan Nasional, dituntut adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan itu sendiri. Kegiatan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sejalan dengan itu, kedudukan dan peranan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggara pemerintah dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan.

Untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organiasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Berlakunya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah

harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting untuk peningkatan akselerasi suatu pembangunan dalam bidang apapun juga. Karena kualitas menyangkut peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berdampak pada prestasi kerja yang maksimal. Setiap organisasi harus memperhatikan *skills, knowledge, dan ability* atau kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Berbagai permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur-jalur pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara professional harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Dikarenakan keberhasilan dari organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawai. Dengan demikian maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, prestasi kerja juga merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan bagi dirinya sendiri dan orang lain. Dalam hal ini prestasi kerja menurut Nainggolan (1987:25) ialah hasil yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka

sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Oleh sebab itu itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini di mana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan.

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan.

Rendahnya produktivitas pegawai negeri sipil tersebut, disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Siagian ( 1987: 134 ) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai Indonesia yaitu :

1. Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan.

2. Kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan.
3. Kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugasseperti halnya Automatic Data Processing (ADP) atau Electronic Data Processing (EDP).

Suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya, apabila organisasi tersebut ingin mengikuti arus perkembangan jaman, maka harus memiliki peralatan yang dimaksud. Sebagai konsekuensinya, pegawai yang dimiliki harus disesuaikan, minimal diberi pendidikan dan pelatihan agar pemakaian alat baru tersebut dapat efisien. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi di lingkungan masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam penjelasan umum UU RI No.43/1999 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagai berikut : Dalam rangka mencapai Tujuan Nasional untuk mewujudkan masyarakat sosial yang taat hukum, beradab, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila danUUD 1945. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara. Dengan adanya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat diperoleh Pegawai

Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tanggungjawab, loyal terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara, pemerintahan serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna. Disamping itu peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil juga diharapkan dapat mendukung pelaksanaan administrasi Pemerintahan Kota/Daerah sehingga dapat berjalan efektif. Badan Kepegawaian Daerah merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan didalam suatu sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Sumba Timur pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator yang mengurus tentang manajemen kepegawaian di daerah

Sebagai salah satu institusi pemerintahan daerah Kabupaten Sumba Timur, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai wewenang membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dilingkungan pemerintah kabupaten Sumba Timur. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil dimaksud diarahkan pada upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas serta profesionalme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang harus dilaksanakan yakni meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas pegawai, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi menyiapkan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan,dan pelatihan serta penataan manajemen kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Dan juga menjalankan berbagai program kegiatan yaitu antara lain program pelayanan

Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Peningkatan Disiplin Aparatur, Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Namun demikian dinamika yang terjadi di tingkat Daerah Kabupaten terkait pengembangan pegawai sering kurang mendapat perhatian tentu hal ini tidak menutup kemungkinan terjadi di Daerah Kabupaten Sumba Timur. Adanya kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Fakta bahwa masih banyak para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum mengerti mengenai tugas pokok dan fungsinya, kurangnya kemampuan aparat dalam menjalankan teknologi seperti komputer, internet, pengetahuan aparat akan pekerjaan yang harus dilakukan seperti pembuatan laporan tertulis maupun tidak sehingga menyebabkan pekerjaan yang terkesan asal-asalan dan tidak maksimal, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, bermalas-malasan seperti hanya bercerita atau bermain bahkan berkeluyuran ke tempat lain pada saat jam kerja. Selain masalah-masalah umum di atas, juga disebabkan oleh adanya masalah-masalah khusus seperti para pegawai masih belum bekerja sesuai dengan bidang tugasnya atau tidak sesuai dengan bidang tugasnya hal itu dikarenakan bahwa banyak pegawai yang belum mengenal bidang tugasnya masing-masing. Adapun berbagai permasalahan tersebut penulis temukan dengan penelusuran pada situs <https://nasional.sindonews.com/> (*diakses bulan januari 2017*)

Hal ini menunjukkan terbaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Menyadari hal tersebut, maka pegawai perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut : “Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Bagaimanakah Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Meningkatkan Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Bertitik tolak dari rumusan masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan : Untuk mengetahui gambaran tentang Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumba Timur dalam Meningkatkan Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur khususnya Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- As'ad, M. 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Burhanuddin. 1995. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan, Jakarta : Bumi Aksara
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus. 1995. "Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik" (Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan, dan Penerapannya). Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 20 Mei.
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Ghufron, Ahmad. 1991. *Management Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.
- Handoko, T., Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- LAN RI. 1999. Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Terhadap Instansi Pemerintah. Jakarta : LAN RI Press
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan SDM*. Bandung: CV. Mandar Mangu.
- Pasolong, Harbani 2013. *Teori Administrasi Publik*, Cetakan ke lima Penerbit CV. Afabeta, Bandung
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binawan Presindo.
- Ridwan. 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.

Prawirosentono Suyadi. (2009) “*Manajemen Produktivitas*”. Jakarta: PT. Bumi Angkasa

Utomo, Tri Widodo W. dan Hermawan Deden. 2000. *Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3*

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepergawaiuan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

### **Sumber Lain**

<https://nasional.sindonews.com/> (*diakses bulan januari 2017*)

<http://mohmahsun.blogspot.co.id/> (*diakses bulan februari 2017*)