



# Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tasikmalaya

Mariyani<sup>1\*</sup>, Adi Kurnia<sup>2</sup>, Basuki Rahmat<sup>3</sup>

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya  
adi11021959@g.mail.com, basukitsm@yahoo.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat deskriptif, dengan fokus pada pemahaman mendalam tentang perilaku dan persepsi pegawai terkait dengan kinerjanya. Teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya dinilai memadai dan mencerminkan komitmen terhadap kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi yang baik. Pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap standar dan prosedur kerja, tingkat akurasi yang tinggi, efisiensi, dan inovasi dalam pekerjaan, disamping telah memiliki manajemen waktu yang baik, konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu, serta respons yang cepat terhadap tenggat waktu yang mendesak. Selain itu telah memiliki kemampuan teknis yang relevan, fleksibilitas dalam belajar dan beradaptasi, serta keterampilan komunikasi yang baik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai tersebut dianggap penting untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Kinerja pegawai, organisasi sektor publik.

## PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi, sebagai upaya berkelanjutan dan melibatkan berbagai pihak, perlu dilakukan secara menyeluruh. Tantangan seperti resistensi internal, kebijakan yang kurang konsisten, dan masalah budaya organisasi harus diatasi untuk mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien. Reformasi ini erat kaitannya dengan kinerja birokrasi saat ini, yang dapat memengaruhi efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas lembaga pemerintahan. Tujuannya adalah meningkatkan efisiensi operasional pemerintahan dengan mengurangi birokrasi yang tidak perlu dan meningkatkan penggunaan sumber daya secara lebih efisien melalui perubahan dalam struktur, proses, dan sistem.

Pelaksanaan reformasi mencakup langkah-langkah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas birokrasi. Prinsip-prinsip akuntabilitas, jika diterapkan, dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan respons terhadap kebutuhannya. Perubahan dalam proses pelayanan publik dan orientasi pada kebutuhan pelanggan dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja birokrasi. Reformasi juga melibatkan pemberdayaan pegawai pemerintah untuk meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kapasitasnya, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Setiap pemerintahan daerah saat ini berupaya menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan, termasuk reformasi birokrasi, agar birokrasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan tuntutan masyarakat. Reformasi ini memberikan dorongan untuk memperbarui dan meningkatkan kinerja kelembagaan pemerintah, termasuk pembaruan kebijakan, peraturan, dan tata kelola yang dapat meningkatkan efektivitas lembaga-lembaga tersebut. Dengan demikian, reformasi birokrasi diharapkan dapat berdampak positif terhadap kinerja birokrasi saat ini dengan menyalurkan tata kelola dan operasional dengan tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat.

Mohrman (Amstrong, 2005, hal. 2) menyatakan: "Manajemen kinerja merupakan pengembangan dan dukungan peningkatan prestasi pegawai dengan perkembangan kompetensi dan komitmen individu dalam mencapai tujuan bersama". Dari pendapat tersebut menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan mendukung peningkatan kinerja para pegawai dalam sebuah organisasi. Pendekatan ini melibatkan proses evaluasi, pengembangan kompetensi, dan pembinaan komitmen individu terhadap tujuan bersama organisasi. Dengan manajemen kinerja yang efektif, pegawai didorong untuk terus meningkatkan kemampuan dan komitmennya, sehingga pegawai berkontribusi secara maksimal mencapai tujuan organisasinya, dengan melibatkan pemberian umpan balik konstruktif, pengembangan program pelatihan, serta penyesuaian strategi MSDM agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Istilah kinerja sendiri (Sedarmayanti, 2009) menyatakan: "Kinerja merupakan terjemahan dari *erformance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja". Secara lebih spesifik, kinerja mencakup seberapa baik seseorang atau suatu entitas dapat mencapai tujuan, memenuhi standar yang ditetapkan,

dan memberikan hasil yang diharapkan dalam konteks pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Dengan demikian, kinerja merupakan ukuran yang penting dalam mengevaluasi produktivitas, efisiensi, dan efektivitas individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Miner (Sudarmanto, 2009) menyatakan: “Kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu”. Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa kinerja sebagai hasil dari suatu aktivitas atau proses tidak hanya tergantung pada hasil akhir yang diperoleh, tetapi juga berkaitan dengan seberapa produktif dan efektif proses tersebut.

Pengertian kinerja (Mangkunegara, 2011) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pernyataan tersebut menggambarkan pentingnya kinerja dalam konteks lingkungan kerja. Kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitatif, yang mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga aspek kualitatif, yang mencerminkan seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja seorang pegawai mencerminkan tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan tanggung jawab yang dipercayakan padanya.

Kinerja merupakan hasil nyata dari usaha dan dedikasi seorang pegawai dalam mencapai target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja. Melalui pencapaian kinerja yang baik, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar, sehingga memahami dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang. Pegawai dalam organisasi sektor publik memegang peran penting dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat dan pelaksanaan kebijakan negara. Salah satu hasil kerja yang sangat penting dari pegawai di sektor publik adalah efisiensi dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai pada sektor publik memiliki peran dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, yang mencakup berbagai kegiatan seperti pengelolaan anggaran, pengawasan terhadap penggunaan sumber daya, serta penyediaan layanan publik yang berkualitas dan merata. Dengan melakukan tugas-tugas ini dengan baik, pegawai sektor publik dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembangunan dan kemajuan negara serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahannya, sehingga hasil kerja pegawai dalam organisasi sektor publik tidak hanya penting untuk efisiensi internal organisasi, tetapi juga untuk keberhasilan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Kinerja birokrasi di daerah saat ini dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah, manajemen sumber daya, budaya organisasi, dan tata kelola. Kebijakan pemerintah daerah, termasuk kebijakan penganggaran dan perencanaan pembangunan, dapat memengaruhi kinerja birokrasi di daerah. Manajemen sumber daya manusia, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan infrastruktur, juga menjadi penting. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, akuntabilitas, dan transparansi dapat meningkatkan kinerja, sedangkan budaya yang tidak sehat dapat menjadi hambatan. Sistem informasi yang baik juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan transparansi birokrasi.

Peningkatan kinerja birokrasi dapat membawa dampak positif terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dan pembangunan di daerah. Perubahan status Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya menjadi badan, serta restrukturisasi dan peningkatan dukungan personil, diharapkan dapat meningkatkan kontribusi organisasi dalam mendukung kebijakan pemerintah daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik. Dari suatu penelitian di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara menunjukkan kinerja pegawai masih tergolong kurang baik, terutama dalam aspek efektivitas sumber daya dan kebutuhan pengawasan, meskipun aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan hubungan kerjasama telah tergolong baik, sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan sistem penilaian diharapkan dapat membantu mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Muda Sakti, 2023).

Kinerja pegawai dalam birokrasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki tim yang terampil dan efisien, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing dengan pesaingnya, sehingga kinerja pegawai dalam birokrasi tidak hanya penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, tetapi juga untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan jangka panjangnya. Analisis kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pendekatan Balanced Scorecard, dimana hasil penelitian menunjukkan keberhasilan implementasi pendekatan Balanced Scorecard dalam mengevaluasi kinerja pegawai, serta menyoroti aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok (Astri, dkk. (2016).

Analisis kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya menjadi penting karena berbagai alasan. Pertama-tama, badan tersebut memiliki peran strategis dalam memastikan keselarasan antarwarga dalam keberagaman budaya dan politik, serta menjaga stabilitas sosial di tingkat lokal. Dalam konteks ini, kinerja pegawai di lembaga ini sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Kedua, dengan menganalisis kinerja pegawai, dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahan individual, yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan kapasitas dan pelatihan tambahan. Hal ini akan membantu meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, analisis kinerja juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk promosi, penempatan, dan penghargaan kinerja. Terakhir, dengan memonitor kinerja secara teratur, lembaga dapat mengidentifikasi tren jangka panjang, mengukur dampak dari inisiatif perbaikan, dan menyesuaikan strategi manajemen kinerja sesuai kebutuhan. Dengan demikian, analisis kinerja pegawai menjadi landasan

penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan responsivitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya dalam memenuhi tuntutan masyarakat dan dinamika sosial-politik di Kabupaten Tasikmalaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan menganalisis kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya. Informan penelitian terdiri dari pejabat dan pegawai yang terlibat dalam aktivitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung serta wawancara mendalam dengan para informan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data untuk mengidentifikasi pola-pola penting, display data untuk mengorganisasi data dalam bentuk yang jelas dan terstruktur, serta verifikasi dan penarikan kesimpulan untuk memvalidasi temuan dan menyimpulkan hasil dari analisis yang dilakukan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Tasikmalaya telah mengalami perubahan status dari kantor menjadi badan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Transformasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan setempat. Perubahan status tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja Bakesbangpol Kabupaten Tasikmalaya, dengan struktur organisasi yang lebih kuat dan dukungan personil yang lebih besar, memungkinkan pembagian beban kerja secara proporsional. Dengan demikian, Bakesbangpol dapat menjadi lebih responsif dalam menjalankan tugasnya.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya memiliki peran yang penting dalam mengawal dan melaksanakan kebijakan pemerintah daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2021 serta Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 67 Tahun 2021 menjadi landasan hukum yang mengatur tugas dan fungsi lembaga tersebut. Pasal 86 Perbup Nomor 39 menetapkan bahwa Bakesbangpol bertanggung jawab membantu Bupati dalam menyusun dan menjalankan kebijakan di bidang tersebut, serta menerima tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Detail lebih lanjut mengenai tugas dan fungsi Bakesbangpol dijabarkan dalam Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 67 Tahun 2021.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya mengalami perubahan status kelembagaan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada nomenklatur, tetapi juga pada kinerja, dengan struktur organisasi yang lebih komprehensif dan dukungan personil tambahan. Meskipun mengalami perubahan status, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya tetap mempertahankan indikator kinerja utamanya, yaitu menangani potensi dan kejadian konflik terkait poleksosbud. Capaian 100% dalam menangani konflik menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Namun, lembaga ini tidak luput dari masalah, termasuk proses perubahan status kelembagaan yang berdampak pada kinerja organisasi. Untuk mengatasinya, dilakukan optimalisasi personil dan penataan ulang kantor. Meskipun demikian, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya berhasil melaksanakan program-programnya dengan baik. Pada Tahun Anggaran 2022, berbagai program dan kegiatan telah dilaksanakan dengan tingkat realisasi anggaran mencapai 98,78%. Program-program tersebut mencakup penunjang urusan pemerintahan daerah, peningkatan kewaspadaan nasional, dan penguatan peran partai politik serta lembaga pendidikan melalui pendidikan politik dan pengembangan etika serta budaya politik. Masih terdapat beberapa kegiatan yang tidak mencapai target anggaran secara penuh, capaian keseluruhan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan komitmen dan upaya dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya, beberapa aspek kelebihan dan kekurangan dari berbagai parameter kinerja telah diidentifikasi. Pertama, dari segi kualitas kerja, pegawai menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap standar dan prosedur kerja, namun tingkat akurasi dan ketepatan hasil kerja masih memerlukan perbaikan. Meskipun demikian, kemampuan untuk menyelesaikan tugas tanpa banyak revisi atau perbaikan cukup baik. Namun, inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

Kedua, dalam hal ketetapan waktu, pegawai menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, namun konsistensi dalam memenuhi batas waktu masih perlu diperhatikan, terutama dalam respons terhadap tenggat waktu yang mendesak. Ketepatan waktu dalam melaporkan kemajuan pekerjaan juga menjadi fokus perbaikan. Ketiga, dari segi inisiatif, pegawai menunjukkan kemauan untuk mengambil tanggung jawab dan inisiatif tanpa menunggu instruksi, namun keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan masih perlu ditingkatkan. Kontribusi positif terhadap tim atau proyek tanpa diminta cukup baik, namun kreativitas dalam mencari solusi atau perbaikan perlu lebih diperhatikan.

Keempat, dalam hal kemampuan, keahlian teknis yang relevan dengan pekerjaan dan pemahaman mendalam terhadap tugas atau proyek yang diemban cukup baik, namun kemampuan untuk mengatasi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan serta fleksibilitas untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan masih perlu diperkuat. Terakhir, dari segi komunikasi, keterampilan komunikasi verbal yang jelas dan efektif telah ditunjukkan, namun kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan cara yang mudah dipahami serta responsif terhadap pertanyaan atau permintaan dari

rekan kerja atau atasan masih perlu ditingkatkan. Keterlibatan aktif dalam komunikasi tim dan kolaborasi juga menjadi fokus perbaikan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya, terdapat beberapa aspek kelebihan dan kekurangan dari berbagai parameter kinerja telah diidentifikasi. Secara umum, pegawai menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap standar dan prosedur kerja, namun tingkat akurasi dan ketepatan hasil kerja masih memerlukan perbaikan. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tanpa banyak revisi atau perbaikan cukup baik, namun inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Ketika menyangkut ketetapan waktu, pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, namun konsistensi dalam memenuhi batas waktu masih perlu diperhatikan, terutama dalam respons terhadap tenggat waktu yang mendesak.

Inisiatif pegawai dalam mengambil tanggung jawab tanpa instruksi langsung cukup baik, namun keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan serta kreativitas dalam mencari solusi atau perbaikan perlu lebih diperhatikan. Sementara itu, kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan dan pemahaman mendalam terhadap tugas cukup baik, tetapi kemampuan untuk mengatasi tantangan atau hambatan serta fleksibilitas untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan perlu diperkuat. Terakhir, keterampilan komunikasi verbal yang jelas dan efektif telah ditunjukkan, namun kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan cara yang mudah dipahami serta responsif terhadap pertanyaan atau permintaan dari rekan kerja atau atasan masih perlu ditingkatkan. Keterlibatan aktif dalam komunikasi tim dan kolaborasi juga menjadi fokus perbaikan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tasikmalaya dinilai memadai dan mencerminkan komitmen terhadap berbagai aspek kualitas dan produktivitas. Pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap standar dan prosedur kerja, tingkat akurasi yang tinggi, serta efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan. Pengelolaan waktu oleh pegawai terbukti baik, dengan konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu dan respons yang cepat terhadap tenggat waktu yang mendesak. Mereka juga memiliki kemauan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan. Dalam hal kemampuan, pegawai memiliki keahlian teknis yang relevan dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Mereka fleksibel dalam belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, serta memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai menunjukkan komitmen terhadap kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi yang baik, yang merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (2005). *Organisasi Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Astri Susana Maharani, dkk. (2016). Analisis Kinerja Pegawai melalui Pendekatan Balanced Scorecard pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok. <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/42>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Muda Sakti (2023). Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Program Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area Medan
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.