

EFEKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH)

Tiwi Restuyani¹, Muhammad Dasril², Andi Irwan³

¹²³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palu
(*Email Korespondensi: wiji.irwista@gmail.com)

ABSTRAK

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas yang lebih optimal. Melihat dari tugas dan fungsi yang begitu besar maka tuntutan untuk efektivitas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang optimal merupakan keharusan yang harus diwujudkan. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Guna memperoleh data yang dibutuhkan Peneliti menggunakan metode pengumpulan data 1. Observasi. 2. Wawancara 3. Dokumentasi. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara BKD Provinsi Sulawesi Tengah dengan beberapa indikator belum berjalan secara optimal. Selain itu mengenai keadaptasian Aparatur Sipil Negara telah tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal khususnya menyangkut perubahan berbagai kebijakan.

Kata Kunci; Efektivitas Kerja, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

The Regional Personnel Agency of Central Sulawesi Province as a public organization is required to improve its effectiveness more optimally. Seeing from the tasks and functions that are so large, the demand for optimal effectiveness at the Regional Personnel Agency of Central Sulawesi Province is a must that must be realized. This type of research is descriptive qualitative research. In order to obtain the data needed, researchers used data collection methods 1. Observation. 2. Interview 3. Documentation. Data analysis was carried out using qualitative analysis techniques. The results of the study show that the effectiveness of the work of the BKD State Civil Apparatus in Central Sulawesi Province with several indicators has not been running optimally. In addition, regarding the adaptability of the State Civil Apparatus, it has been responsive to internal and external changes, especially regarding changes in various policies.

Keywords: Work Effectiveness, State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Setiap organisasi pemerintah tersebut terdiri dari elemen para Aparatur Sipil Negara yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefektifkan, mengefisienkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi yang akan dicapai. Pada Surah Al Imran Ayat 103 Allah berfirman :

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ فُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ {آل عمران 103}

Artinya : “Dan berpegang teguhlah kamu sekalian dengan tali Allah dan janganlah kamu sekalian berpecah belah, dan ingatlah nikmat Allah atas kamu semua ketika kamu bermusuhan-musuhan maka Dia (Allah) menjinakkan antara hati-hati kamu maka kamu menjadi bersaudara sedangkan kamu diatas tepi jurang api neraka, maka Allah mendamaikan antara hati kamu. Demikianlah Allah menjelaskan ayatnya agar kamu mendapat petunjuk” (Q.S. Ali Imron ayat 103)

Ayat di atas menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaklah bersatu padulah dalam dalam bekerja dan memegang komitmen untuk mencapai cita-cita dalam satu payung organisasi tersebut.

Aparatur Sipil Negara yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tidak terlepas dari Undang-Undang tersebut sehingga membutuhkan efektivitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Sebagai bagian dari organisasi pemerintah maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah mampu memberikan pertanggungjawaban baik secara finansial maupun non finansial. Dengan demikian perlu adanya suatu penerapan efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu tolak ukur optimalnya pengelolaan kepegawaian daerah.

Pariyati (2017) dalam hal ini menyatakan bahwa dari berbagai macam bentuk pelayanan tentunya suatu kegiatan pelayanan yang bersifat administratif haruslah diselenggarakan secara efektif dan efisien. Efektivitas pelayanan inilah yang menjadi tolak ukur dari kepuasan masyarakat yang dilayani. Masyarakat sangat membutuhkan suatu bentuk pelayanan yang prima dan memuaskan

sehingga terwujudlah pelayanan publik yang baik, tidak diskriminatif, berbelit-belit dan memberatkan masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas yang lebih optimal baik dari segi pelaksanaan program kerja maupun pemberian layanan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Melihat dari tugas dan fungsi yang begitu besar maka tuntutan untuk efektivitas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang optimal merupakan keharusan yang harus diwujudkan.

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu untuk menggambarkan keadaan atau fenomena berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana nyata, maka dalam menganalisis data yang berhasil dikumpulkan, tidak diuji statistik, melainkan analisis non statistik. Dengan menentukan informan 5 orang yang dianggap memahami dan mengetahui topic penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara menjadi hal yang penting sehingga memunculkan minat peneliti

untuk mengadakan penelitian, selain itu guna menentukan bahwa Aparatur Sipil Negara bisa bekerja secara efektif atau tidak, hal itu tentunya bukan suatu hal yang mudah untuk diutarakan, karena efektif atau tidak harus melalui suatu ukuran atau penilaian. Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan indikator sebagai berikut :

Produksi

Produksi kerja Aparatur Sipil Negara begitu dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dari lingkungan kerja baik dalam bentuk sistem, kebijakan serta komitmen sehingga mempengaruhi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, walaupun realitasnya masih terdapatnya Aparatur Sipil Negara yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan menyebabkan terhambatnya produksi kerja Aparatur Sipil Negara, hal ini sejalan dengan ungkapan Syarifuddin, yang menyatakan bahwa :

Produksi kerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan jumlah dapat dilihat pada penyelesaian beban kerja pada bagian masing-masing, walaupun terkadang hasilnya belum memuaskan dari sisi ketepatan waktu, tapi dengan jumlah Aparatur Sipil Negara yang ada saya merasa mereka telah cukup berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (Hasil wawancara pada tanggal 17 Desember 2019).

Menyelesaikan pekerjaan berdasarkan bidang masing-masing dapat dijadikan ukuran produksi kerja Aparatur Sipil Negara dalam kategori jumlah, ukuran jumlah begitu dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki, sehingga dapat ditentukan bahwa jumlah merupakan perbandingan antara hasil yang didapat dengan banyaknya sumber daya yang digunakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tauhid Thalib, yang menyatakan:

Ada beberapa hal yang mempengaruhi produksi kerja Aparatur Sipil Negara dalam hal ini jumlah pekerjaan yang dihasilkan, diantaranya situasi dan kondisi lingkungan kerja, banyaknya Aparatur Sipil Negara, yang berorientasi pada kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang serta mekanisme kerja yang jelas. (Hasil wawancara pada tanggal 19 November 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan produksi kerja Aparatur Sipil Negara dari sisi jumlah yang dihasilkan akan berjalan dengan efektif jika situasi dan kondisi lingkungan kerja mendukung, Aparatur Sipil Negara memadai, sarana dan prasarana penunjang tersedia serta mekanisme atau prosedur yang jelas. Sudah seharusnya Aparatur Sipil Negara tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuannya dengan tujuan dimana tempat dia bekerja. Hasil wawancara dengan Moh Syarif Zamrud menunjukkan bahwa :

Keberadaan Aparatur Sipil Negara yang memadai begitu menentukan hasil produksi kerja, dengan adanya Aparatur Sipil Negara yang memadai maka berbagai pekerjaan dapat diselesaikan, akan tetapi kejujuran dan keterbukaan juga dibutuhkan guna meningkatkan produksi kerjanya, dalam hal ini mereka harus jujur dan terbuka mengatakan jika dia sanggup atau tidak sanggup dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (Hasil wawancara pada tanggal 23 Oktober 2019)

Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa produksi Aparatur Sipil Negara bukan hanya ditentukan oleh besar kecilnya jumlah Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ketersediaan sarana dan prasarana serta mekanisme kerja, namun juga menyangkut karakter Aparatur Sipil Negara menyangkut keterbukaan dan kejujuran dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, dalam hal ini dilihat keterbukaan dan kejujuran yang menyangkut kemampuan Aparatur Sipil Negara pada bagian masing-masing dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara berkualitas.

Kualitas memegang peranan kunci dalam efektivitas, tanpa adanya kualitas, menjadi tidak efektif. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Lili Suryani (Pelaksana Sub Bagian Program, Keuangan dan Asset) yang menyatakan :

Kami selaku Aparatur Sipil Negara bukan hanya dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin, tapi juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas dalam arti hasil pekerjaannya sesuai dengan harapan yang dibebankan kepadanya, apalagi ini mendukung data kesehatan pasien secara administratif dapat dikelola dengan baik dengan harapan kesalahan sekecil mungkin harus dihindari. (Hasil wawancara pada tanggal 23 Januari 2020)

Berdasarkan argumentasi tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa produksi kerja Aparatur Sipil Negara haruslah menunjukkan pada mutu pekerjaan, sehingga kualitas kerja menunjukkan suatu pencapaian yang melebihi harapan atau tujuan yang telah ditentukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produksi kerja, proses dan lingkungan kerja yang memenuhi atau melebihi harapan.

Efisiensi

Efisiensi Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada proses pelaksanaan tugas dan fungsinya. agar dapat berjalan secara efisien, perlu di tetapkan pejabat fungsional untuk tugas dari berbagai bagian tersebut. Efisiensi begitu dipengaruhi oleh kemampuan Aparatur Sipil Negara, pemanfaatan teknologi serta prosedur dimana telah menjadi ketetapan

guna menghindari penyalahgunaan kewenangan. Efisiensi juga mencakup pada pelaporan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil observasi tersebut diperkuat oleh pendapat Tauhid Thalib yang menyatakan bahwa :

Menyusun laporan kinerja Aparatur Sipil Negara haruslah dilakukan agar mengukur pencapaian Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga dapat dijadikan evaluasi dari Aparatur Sipil Negara di masa akan datang. (Hasil wawancara pada tanggal 19 November 2019).

BKD menyiapkan laporan berkenaan sebagai hasil pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara dan menjadi tanggung jawabnya dan ditetapkan sebagai laporan pertanggung jawaban, Untuk mencapai efisiensi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Moh Syarif Zamrud yang menyatakan :

Guna meningkatkan efisiensi telah terdapat perencanaan yang berupa program, sebagai dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara, di dalam perencanaan tersebut telah diungkapkan waktu, sistem, kebutuhan sampai pada kebutuhan anggaran, sehingga pada saat dilaksanakan evaluasi maka dapat ditentukan apakah Aparatur Sipil Negara telah bekerja dalam kategori efisien atau tidak (Hasil wawancara pada tanggal 23 Oktober 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa guna meningkatkan

efisiensi dibutuhkan perencanaan, Dalam penulisan ini perencanaan yang dimaksud adalah perencanaan dalam dari sisi administratif dimana sebagai pimpinan dalam pengambilan kebijakan melaksanakan perencanaan berupa pada pembagian tugas dan wewenang kepada Aparatur Sipil Negara bawahannya agar melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, hal tersebut menunjukkan dengan adanya perencanaan berarti pada diberikannya tanggung jawab kepada Aparatur Sipil Negara bawahannya untuk melaksanakan tugas seefektif mungkin, sehingga diharapkan berimplikasi pada kebijakan teknis yang berorientasi meningkatkan pelayanan. Adanya perencanaan sudah seharusnya menjadi barometer bagi Aparatur Sipil Negara untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, ini berarti bahwa perencanaan menunjukkan pada arah pencapaian tujuan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Susanty yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa:

Perencanaan itu merupakan suatu proses untuk menetapkan mekanisme koordinasi antara bagian, sehingga bagian yang satu dengan lainnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula, hal ini diharapkan membawa dampak akan adanya kesepahaman antara bagian tersebut untuk menciptakan efisiensi. (Hasil

wawancara pada tanggal 24 Februari 2020)

Secara efisien dan ekonomis dapat menghindarkan pemborosan yang tidak perlu. Efisiensi itu sendiri merupakan suatu usaha untuk memberantas pemborosan bahan yang digunakan Aparatur Sipil Negara maupun gejala-gejala yang merugikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tauhid Thalib yang menyatakan bahwa :

Ketika kita melaksanakan pekerjaan yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pemanfaatan anggaran serta penempatan Aparatur Sipil Negara benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga setiap bagian itu penempatan jumlah Aparatur Sipil Negara stafnya berbeda antara bagian satu dengan lainnya, hal tersebut dilakukan untuk menghindari pemborosan. (Hasil wawancara pada tanggal 19 November 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa efisiensi memanfaatkan pemakaian sedikit mungkin sumber atau unit dalam hal ini pemanfaatan anggaran serta penempatan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan perbagiannya untuk menghasilkan sebanyak mungkin output atau hasil pekerjaan.

Efisiensi pada prinsipnya merupakan perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan serta sumber-sumber dan waktu yang dipergunakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan

dengan Moh Syarif Zamrud yang menyatakan :

Masih terdapat bagian yang belum memanfaatkan anggaran dengan baik serta kekurangan atau kelebihan Aparatur Sipil Negara, bagi bagian yang kekurangan Aparatur Sipil Negara solusinya biasanya dilakukan rekrutmen P3K. (Hasil wawancara pada tanggal 23 Oktober 2019)

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen Aparatur Sipil Negara di BKD Provinsi Sulawesi Tengah proses mencari, menemukan dan menarik seseorang untuk menjadi Aparatur Sipil Negara, selanjutnya rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai serangkaian aktifitas mencari Aparatur Sipil Negara yang memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan.

Kepuasan

Kepuasan merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerjanya. Fokus penelitian ini adalah sikap Aparatur Sipil Negara, pergantian, keabsenan, kelambanan dan keluhan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tauhid Thalib yang menyatakan bahwa:

Sudah seharusnya selaku pimpinan menyadari bahwa setiap Aparatur Sipil Negara mempunyai karakter tersendiri, sehingga untuk mengetahui bahwa Aparatur Sipil Negara itu puas atas

penempatannya serta melihat hasil pekerjaan yang dilaksanakannya biasanya diketahui dari sikap Aparatur Sipil Negara tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. (Hasil wawancara pada tanggal 19 November 2019)

Perasaan seorang Aparatur Sipil Negara tentang kepuasan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ditunjukkan pada perilakunya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang di embannya. Jika Aparatur Sipil Negara tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, maka segera dilakukan pergantian atau mutasi bagi Aparatur Sipil Negara pada bagian tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Syarifuddin yang menyatakan bahwa :

Mutasi Aparatur Sipil Negara pada bagian tertentu biasanya dilakukan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, memang terdapat Aparatur Sipil Negara yang tidak puas atas mutasi tersebut, tapi mau diapalagi ini adalah kebijakan dari BKD Provinsi Sulawesi Tengah. (Hasil wawancara pada tanggal 17 Desember 2019)

Mutasi Aparatur Sipil Negara pada dasarnya merupakan perkembangan positif dari seorang Aparatur Sipil Negara karena tugasnya dinilai baik atau buruk oleh pimpinan. Akan tetapi terkadang ketidakpuasan mutasi terhadap Aparatur Sipil Negara terkadang berdampak pada kelambanan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dan ini

berarti kelambanan menunjukkan pada tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para Aparatur Sipil Negara. Seorang Aparatur Sipil Negara yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Susanty yang menyatakan bahwa:

Harus saya akui dengan adanya berbagai kebijakan yang ditetapkan khususnya menyangkut penempatan Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berdampak pada ketidakpuasan beberapa Aparatur Sipil Negara dan pada akhirnya mempengaruhi disiplin kerjanya, seharusnya hal tersebut tidak perlu terjadi. (Hasil wawancara pada 24 Februari 2020)

Disiplin kerja bagi Aparatur Sipil Negara sangat penting untuk pertumbuhan organisasi termasuk bagi BKD Provinsi Sulawesi Tengah, kurang kesadaran dan keperdulian tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indiscipliner yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara.

Ketidakpuasan Aparatur Sipil Negara juga mengakibatkan kelambanan dan keluhan, dibutuhkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan untuk menjembatani perbedaan tersebut. Berbagai upaya untuk membangun

komunikasi antar pimpinan dan bawahan yang tepat merupakan sebuah kebutuhan yang mendasar. Sebab faktor tersebut di atas, merupakan faktor dominan yang mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tauhid Thalib yang menyatakan bahwa:

Komunikasi itu sering dilakukan baik secara individu ataupun melalui rapat-rapat, agar diketahui hambatan-hambatan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu dalam menanggapi keluhan Aparatur Sipil Negara atas kebijakan yang ada saya selalu memberikan penjelasan tentang hal tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 19 November 2019)

Jalinan komunikasi yang efektif diperlukan untuk dapat memberikan pemahaman kepada bawahan agar apa yang menjadi tugasnya dapat dikerjakan dengan baik dan diselesaikan tepat pada waktunya.

Peranan komunikasi juga sangat membantu bagi pimpinan untuk mengetahui keluhan-keluhan Aparatur Sipil Negara karena merupakan aspek yang dinamis dari kedudukannya sebagai seorang pimpinan. Apabila terdapat seseorang Aparatur Sipil Negara melaksanakan komunikasi terhadap pimpinannya ataupun sebaliknya, itu berarti adanya hambatan-hambatan terutama terhadap pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang sesuai

dengan kedudukan Aparatur Sipil Negara tersebut, sehingga dia dapat dikatakan mempergunakan suatu peranan komunikasi.

Keadaptasian

Keadaptasian menunjukkan tingkat dimana Aparatur Sipil Negara dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal. Keadaptasian dalam hal ini mengacu pada kemampuan Aparatur Sipil Negara merasakan perlunya perubahan, ketidak efektifan dalam mencapai produksi, ketidak efisienan dan ketidakpuasan merupakan pertanda perlunya adaptasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Moh Syarif Zamrud, yang menyatakan bahwa :

Adanya kebijakan-kebijakan baru pada akhirnya menuntut Aparatur Sipil Negara untuk dapat beradaptasi atas perubahan tersebut, biasanya untuk menghadapi masalah tersebut Aparatur Sipil Negara diberikan pelatihan agar memahami atas perubahan yang telah terjadi. (Hasil wawancara pada tanggal 23 Oktober 2019)

Pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara akan dapat berjalan efektif jika dapat menyesuaikan atas perubahan dan manakala didukung oleh kemampuan beradaptasi. Aparatur Sipil Negara seringkali menghadapi berbagai persoalan ketika terjadi perubahan dalam peraturan. Oleh sebab itu, perlu menyesuaikan diri dengan kondisi

peraturan yang berubah tersebut agar dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi.

Di samping itu, pada saat yang sama juga menghadapi masalah internal seperti kesiapan Aparatur Sipil Negara atas perubahan tersebut, yang mengharuskan mengatasinya sehingga tetap terjadi suatu keterpaduan. Upaya mengatasi masalah-masalah eksternal dan internal tersebut perlu beradaptasi, bila ingin mempertahankan diri, bahkan jika ingin terus tumbuh dan berkembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Syarifuddin yang menyatakan :

Menurut penilaian saya, selama ini Aparatur Sipil Negara BKD Provinsi Sulawesi tengah cukup tanggap dalam menghadapi berbagai perubahan, terutama pada perubahan peraturan yang mempengaruhi pada sistem kerja Aparatur Sipil Negara tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 17 Desember 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Aparatur Sipil telah tanggap atas perubahan internal dan eksternal sehingga dapat beradaptasi atas segala perubahan khususnya menyangkut perubahan berbagai kebijakan.

Pengembangan

Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan prestasi dan keefektifan kerja Aparatur Sipil Negara memudahkan pemecahan masalah dalam pekerjaan dan meningkatkan mutu keputusan,

mengadakan perubahan-perubahan yang efektif; meningkatkan keterlibatan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Susanty yang menyatakan bahwa :

Guna meningkatkan efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara sudah seharusnya dilaksanakan pengembangan Aparatur Sipil Negara, dalam arti Aparatur Sipil Negara dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuannya melalui jalur pendidikan formal ataupun kedinasan. (Hasil wawancara pada tanggal 24 Februari 2020)

Adanya perubahan dan kemajuan yang dihadapi Aparatur Sipil Negara tersebut menuntut persyaratan baru terhadap ragam dan kualifikasi kemampuan Aparatur Sipil Negara, sehingga upaya yang relevan harus dibarengi oleh pengembangan sumber daya manusia (Aparatur Sipil Negara) dan peningkatan kesepadanan antara keahlian dan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara.

Pengembangan pada dasarnya berbeda dengan berbagai upaya perubahan yang dilakukan secara terencana, seperti upaya perubahan dengan melakukan pembelian peralatan baru atau sarana dan prasarana penunjang, atau merancang ulang sebuah mekanisme kerja yang baik. Hal ini karena fokus kajian pengembangan itu bukan hanya terletak pada peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara untuk

dapat mengetahui dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi Aparatur Sipil Negara itu sendiri.

Pengembangan kenyataannya berorientasi pada peningkatan atau kemajuan kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai suatu sistem, di mana sebagai suatu sistem dengan bagian-bagian yang terdapat di dalamnya, dapat mempengaruhi atau memberi dampak (positif) dalam interaksinya guna meningkatkan efektivitas. Selain itu pengembangan memang merujuk kepada konsep pengembangan yang prosesnya terjadi secara perlahan dan memerlukan waktu yang (sangat) panjang. Jadi dapat, dikatakan bersifat evolutif. Hal ini terjadi karena kegiatan pengembangan itu sangat bervariasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Syarifuddin yang menyatakan :

Setiap lima tahun biasanya dalam perencanaan sering terjadi perubahan, hal ini di mungkinkan untuk menyelaraskan kebutuhan Aparatur Sipil Negara, baik itu menyangkut keberadaan Aparatur Sipil Negara maupun anggaran yang dibutuhkan. (Hasil wawancara pada tanggal 17 Desember 2019)

Pengembangan juga bertujuan untuk mengubah secara khusus berkaitan dengan peningkatan kemampuan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam memecahkan masalah, sehingga Aparatur Sipil Negara menjadi responsif (tanggap), dan

kinerjanya menjadi semakin berkualitas, efektif, efisien.

Pengembangan Aparatur Sipil Negara harus dilakukan dan pasti terjadi disebabkan oleh dua alasan. Pertama meskipun suatu program telah dirancang sedemikian rupa, namun ketika tidak ada dukungan dari seluruh komponen lingkungan kerja, maka program tersebut akan gagal.

KESIMPULAN

Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara BKD Provinsi Sulawesi Tengah dengan indikator produksi kerja belum menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang baik, efisiensi belum berjalan dengan baik hal ini dikarenakan belum terlaksananya pemanfaatan anggaran dan Aparatur Sipil Negara, Berdasarkan fokus penelitian tentang kepuasan yang meliputi sikap Aparatur Sipil Negara, pergantian, keabsenan, kelambanan dan keluhan menunjukkan terdapat ketidakpuasan Aparatur Sipil. Selain itu mengenai keadaptasian Aparatur Sipil Negara telah tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal khususnya menyangkut perubahan berbagai kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

Fathoni Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Jakarta.
Gibson, James L, John M Ivancevich and James H Donelly Jr, 1994,

Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses, Edisi Kelima, Jilid II, Erlangga, Jakarta.

Gitosudarmo, dan Agus Mulyono, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*, BPF, Yogyakarta.

Mahmudi. 2010. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Edisi ke dua. Penerbit STIM YKPN, Yogyakarta.

Makmur Syarif, 2008, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, PT RajaGarfindo Persada. Jakarta.

Moenir, A.S. 1989. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepemimpinan*. Gunung Agung, Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan)*, Rineka Cipta, Jakarta.

Pariyati, 2017, *Efektivitas Pelayanan Administrasi Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali*, Jurnal Prospektif Fakultas ISIP Universitas Muhammadiyah Palu Volume 2 No 1, Hal 50-65.

Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 85 Tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian daerah Provinsi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara