



## **Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau**

**Etha Margaretha Lalong\*, Darmanto, Pramono Sidi**  
Magister Ilmu Administrasi, Universitas Terbuka, Indonesia  
\*ethamargharethalalong@gmail.com

### **Abstract**

*The human resource factor as an implementing element really needs attention, because employees are the main element of the state apparatus which carries out government tasks in order to achieve national goals. However, it is still found that the performance of government agencies needs improvement, such as the Malinau Regency National Unity and Political Agency. This research will analyze seven employee performance indicators and the efforts that have been made to improve employee performance. This research uses a descriptive qualitative approach, with data collection techniques based on the results of interviews, observations and documentation as primary data. Furthermore, secondary data comes from scientific journals accessed online and books related to employee performance management. The data obtained was studied based on employee performance management theory which is based on seven performance indicators. The research results found that the performance analysis was as follows: (1) the elements have attempted to realize governance that is oriented towards public services; (2) elements of employee targets by understanding and implementing basic tasks and functions; (3) standard elements with employee performance targets; and (4) and the element of feedback through staff review instruments. These four elements have been implemented well. As for other elements; (5) tools/facilities are not yet adequate due to limited means of transportation; (6) the competency element is still dominated by employees with elementary-high school graduates as much as 55%; and (7) the element of employee motive because they are comfortable with the status of a civil servant, and opportunities for advancement in their career path are still minimal. It can be said that this has not been implemented well. This has an impact on the lack of performance innovation and employee career paths which are still static. Efforts have been made to increase employee competency through study permits for higher education, technical guidance, training, preparation of coordination meeting schedules, assessments in each regional organization as well as exemplary employees, and cooperation between agencies.*

**Keywords: Employee Performance Analysis; Factors Affecting Performance; Regional Apparatus Organizations**

### **Abstrak**

Faktor sumber daya manusia sebagai unsur pelaksana sangat perlu mendapat perhatian, sebab pegawai adalah unsur utama aparatur negara yang menyelenggarakan tugas pemerintah dalam rangka mencapai tujuan nasional. Akan tetapi masih ditemukan kinerja instansi pemerintah yang perlu dilakukan perbaikan, seperti di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. Penelitian ini akan menganalisis tujuh indikator kinerja pegawai dan upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai data primer. Selanjutnya data sekunder berasal dari jurnal ilmiah yang diakses secara online

dan buku yang terkait dengan manajemen kinerja pegawai. Data yang didapatkan dikaji dengan berdasarkan teori manajemen kinerja pegawai yang berdasarkan tujuh indikator kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa analisis kinerja sebagai berikut: (1) pada unsur sudah berupaya mewujudkan tata kelola yang berorientasi pada pelayanan public; (2) unsur sasaran pegawai dengan memahami dan menerpakan tugas pokok dan fungsi; (3) unsur standar dengan adanya sasaran kinerja pegawai; dan (4) dan unsur umpan balik melalui instrument telaah staf. Keempat unsur tersebut sudah terlaksana dengan baik. Adapun pada unsur lainnya; (5) alat/sarana belum memenuhi karena terbatasnya alat transportasi; (6) unsur kompetensi masih didominasi pegawai dengan lulusan SD-SMA sebanyak 55%; dan (7) unsur motif pegawai karena nyaman dengan status pegawai negeri, dan peluang peningkatan jenjang karirnya msih minim. Hal ini dpata dikatakan belum terlaksana dengan baik. Hal ini berdampak pada minimnya inovasi kinerja dan jenjang karir pegawai yang masih statis. Adapun upaya yang telah dilakukan dengan meningkatkan kompetensi pegawai melalui izin belajar ke jenjang pendidikan tinggi, bimbingan teknis, pelatihan, penyusunan jadwal rapat koordinasi, penilaian di setiap organisasi perangkat daerah serta pegawai teladan, dan kerja sama antar instansi.

**Kata Kunci: Analisis Kinerja Pegawai; Faktor Mempengaruhi Kinerja; Organisasi Perangkat Daerah**

## **Pendahuluan**

Sebagai upaya menghadapi arus globalisasi, keberadaan sumber daya manusia yang berkompeten memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan pemerintahan. Keberhasilan pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (dalam hal ini pegawai) yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda pemerintahan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Mengingat pentingnya hal tersebut, perlu praktek kebijakan yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian (Pratama, 2022). Faktor sumber daya manusia sebagai unsur pelaksana sangat perlu mendapat perhatian, sebab pegawai adalah unsur utama aparatur negara yang menyelenggarakan tugas pemerintah dalam rangka mencapai tujuan nasional. Berlakunya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah pusat memberikan wewenang kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas. Hal ini harus membawa perubahan dan perkembangan yang lebih baik dengan memberikan pelayanan yang baik, dengan demikian kepentingan masyarakat dapat terjamin.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dapat pula dikatakan bahwa aktivitas peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyangkut kegiatan-kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan (*skills*), dan sikap atau moral di dalam bekerja (*attitudes*). Pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan individu pengetahuan, keahlian dan pengalaman individu yang diperlukan, supaya dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih menuntut kemampuannya. Meskipun kinerja pegawai di Indonesia hingga saat ini, masih jauh dari harapan (Larasati, 2018). Asumsi ini muncul dengan berbagai fakta bahwa masih banyak masyarakat yang mengeluh atas standar mutu pelayanan yang diberikan seorang pegawai. Kinerja pegawai seringkali mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja pegawai. Stigma buruk tersebut umumnya ditujukan kepada pegawai di hampir seluruh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memotivasi pegawai melalui pemberian kompensasi, *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pemberlakuan metode *reward* dan *punishment* merupakan hal yang penting untuk membentuk kepribadian dan karakter pegawai dalam melayani masyarakat. Apabila *punishment* menghasilkan efek jera, maka *reward* akan menghasilkan efek sebaliknya yaitu ketauladanan. Supaya *reward* dan *punishment* dapat berjalan dengan baik diperlukan konsistensi menjaminan bahwa *reward* yang diberikan harus bermanfaat, dan *punishment* bersifat tegas dan tidak pandang bulu (Pradana, 2022).

Peningkatan kapasitas pegawai di instansi pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen yang mendasar dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pegawai, yang berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kemauan, kesamaan pola pikir dan nalar yang dinamis. Hal ini dilakukan supaya memiliki wawasan yang komprehensif, memantapkan semangat pengabdian, meningkatkan pengetahuan, keahlian atau keterampilan serta pembentukan kepribadian pegawai sedini mungkin. Begitu juga yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah yang dipaparkan dalam tulisan kali ini, yakni Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Malinau.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (selanjutnya disingkat Badan Kesbangpol) sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau memiliki tugas pokok memberikan pelayanan pada masyarakat. Upaya untuk mewujudkan visi tersebut, beberapa misi, tugas pokok, dan fungsinya. Namun, berdasarkan *pra-research*, ditemukan beberapa permasalahan dalam organisasi tersebut, seperti masih belum terdistribusi secara merata antara beban kerja dengan jumlah personil pegawai, sehingga pada beberapa bidang memiliki beban kerja yang tinggi dan jumlah pegawai yang terbatas, sedangkan pada beberapa bidang yang lain masih terdapat pegawai yang kurang memiliki beban kerja. Selain itu masih adanya iklim kerja atau lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Terdapat pula konflik yang masih terjadi antara pegawai dengan sesama rekan kerja, maupun konflik pimpinan dengan staf. Termasuk tingkat pendidikan yang belum merata serta opini kinerja yang masih mendapatkan penilaian cukup. Berikut ini disajikan tabel tingkat pendidikan pegawai dan opini kinerja Badan Kesbangpol Malinau.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Kesbangpol Kabupaten Malinau

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Magister (S-2)	3	8,82%
2	Sarjana (S-1)	13	38,24%
3	Sarjana Muda	1	2,94%
4	SLTA	17	50%
5	SLTP	0	0,0%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Kesbangpol Malinau Kabupaten Malinau Tahun 2020

Tabel 2. Opini Kinerja Badan Kesbangpol Kabupaten Malinau

Tahun	Nilai	Opini	SK BUPATI
2015	74,54	Cukup	700/K.347/2016
2016	81,24	Baik	700/K.231/2017
2017	72,39	Cukup	700/K.187/2018
2018	71,89	Cukup	700/K.185/2019

Sumber: Data Kesbangpol Kabupaten Malinau Tahun 2020

Data tabel di atas menunjukkan bahwa Badan Kesbangpol Kabupaten Malinau memiliki permasalahan yang sangat menonjol adalah berkaitan dengan kinerja pegawai dimana pegawai kurang bertanggungjawab. Hal ini dilihat dari penilaian opini kinerja yang memiliki kategori 'Cukup'. Dari permasalahan tersebut maka menjadi kajian penelitian ini adalah upaya kinerja pegawai menjalankan fungsi kerja yang baik. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan koreksi dan masukan tentang penyempurnaan kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Malinau dan pegawai di masa yang akan datang mengenai fungsinya berkinerja dan bertanggung jawab dalam mengemban tugas. Sebagai pertimbangan penelitian, berikut disajikan beberapa temuan penelitian terdahulu terkait kinerja pegawai, untuk menemukan *gap* penelitian dari penelitian sebelumnya.

Terdapat temuan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang yang secara umum masih memerlukan perbaikan terutama pada dimensi produktivitas yaitu unsur sumber daya manusia. Kualitas pelayanan, pegawai belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan pelaksanaan tugas yang sering salah, belum memiliki strategi pelayanan. daya tanggap, perlu perbaikan lagi terkendala jumlah sumber daya manusia yang kurang, tugas pokok dan fungsi yang sangat banyak. Faktor manusianya kurang baik, sering menunda pekerjaan. Budaya organisasi masih kurang baik, profesionalisme dinilai dari jabatan yang tidak bekerja, dan kepemimpinan yang kurang baik, pengambilan keputusan dan gagasan sering diselesaikan oleh bawahan (Nurchayanto, 2016). Penelitian yang mengungkap adanya beberapa hal yang perlu mendapat perhatian secara khusus yakni meningkatkan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) aparatur negara, serta sarana dan prasarana pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Ternate, baik itu melalui Bimtek maupun Diklat dan meningkatkan fungsi koordinasi baik internal maupun eksternal (Wance, 2019). Namun ada yang menemukan kualitas kinerja dari badan terkait pelaksanaan kegiatan sudah baik, kuantitas kinerja dan ketepatan waktu dalam bekerja sudah baik namun tidak semua kegiatan dapat dilaksanakan, lalu sarana dan prasarana seperti fasilitas pendukung untuk pelaksanaan kegiatan wawasan yang dilaksanakan oleh badan kesatuan bangsa dan politik daerah provinsi Sulawesi utara belum cukup memadai (Rumengan et al., 2022). Berdasarkan temuan beberapa penelitian terdahulu, baik yang mengungkap kualitas kinerja yang belum baik dan sudah dianggap baik, peneliti merasa belum ada temuan secara rinci terkait dengan analisis di masing-masing unsur sebagai tolok ukur kinerja dan uraian upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai. Maka melalui penelitian ini akan dipaparkan tujuh unsur/indikator kinerja pegawai untuk dianalisis kinerjanya dan upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai kebaruan dari penelitian ini adalah uraian analisis berdasarkan tujuh indikator kinerja pegawai secara rinci. Hasil analisisnya disajikan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.

## Metode

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. Data primer yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara yang diperoleh dari responden sebanyak 7 yang terdiri dari kepala, sekretaris, kepala bidang, kelapa sub bidang, kepala sub bagian, staf administrasi, serta salah satu masyarakat yang pernah menerima pelayanan. Proses analisis data ini peneliti lakukan secara terus menerus, bersamaan dengan pengumpulan data dan kemudian dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai dilakukan. Adapun mengacu pada tahapan terdiri dari tiga tahapan yaitu: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing verivication*). Data

dianalisis menggunakan teori manajemen kinerja pegawai, dengan mengacu pada tujuh indikator kinerja. Berdasarkan hasil analisis, selanjutnya peneliti memaparkan upaya yang sudah dilakukan oleh objek penelitian dalam memperbaiki kinerja pegawainya.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data penelitian yang didapatkan, berikut ini data sumber daya aparatur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau menurut kualifikasi golongan/pangkat.

Tabel 4. Sumber Daya Manusia Berdasarkan Klasifikasi Golongan

No	Kepegawaian	Golongan	Jumlah
1	PNS	Golongan II	17
2	PNS	Golongan III	14
3	PNS	Golongan IV	3
Jumlah			34

Sumber: Renstra Kesbangpol Tahun 2020

Sedangkan perbandingan kondisi sumber daya manusia aparatur menurut kualifikasi pendidikan formal dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Sumber Daya Manusia Berdasarkan Klasifikasi Pendidikan

No	Kepegawaian	Pendidikan	Jumlah
1	PNS	Magister	3
2	PNS	Sarjana	13
3	PNS	Sarjana Muda	1
4	PNS	SLTA	17
Jumlah			34

Sumber: Renstra Kesbangpol Tahun 2020

Tabel 6. Tingkat Jabatan Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Malinau

No	Jabatan	Responden
1	Kepala Badan Kesbangpol	1
2	Sekretaris Badan Kesbangpol	1
3	Kepala Bidang Bakesbangpol	4
4	Kepala Sub.Bidang Bakesbangpol	8
5	Kepala Sub Bagian Bakesbangpol	3
6	Staf Bakesbangpol	17
Jumlah		34

Sumber: Badan Kesbangpol Kabupaten Malinau 2020

Melihat data yang telah disajikan, berdasarkan jumlah, jenjang pendidikan, dan sebaran jabatan strukturalnya dapat dikatakan masih kurang memadai. Pegawai masih didominasi oleh lulusan SD-SMA. Selain itu dengan keberadaan 15 kepala bidang dan sub-bidang tidak seimbang apabila hanya memiliki 17 staf saja. Hal ini tentu akan berdampak pada beban kerja pegawai. Padahal Penerapan manajemen kinerja berjalan dengan baik, apabila adanya komitmen pimpinan dan seluruh pegawai, pembagian beban kerja (workload) pegawai yang proporsional, tidak adanya kesenjangan kompetensi antar pegawai, dan kesesuaian antara tugas yang dilaksanakan dengan nomenklatur jabatan yang diemban (Yuningsih, 2018).

Berdasarkan kondisi sumber daya manusia yang ada berdasarkan klasifikasi pendidikan, instansi ini sangat memerlukan sumber daya aparatur untuk mengisi kekurangan tenaga secara khusus tenaga administratif yang kualifikasi ahli di bidang manajerial, konsepsional yang memadai. Adapun pembahasannya lebih detail dipaparkan sebagai berikut ini.



## 1. Analisis Kinerja

Paradigma profesi Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) secara dinamis terus mengalami perubahan sebagai upaya untuk mewujudkan profesi yang profesional dan berintegritas. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pemerintah berupaya untuk menempatkan profesi ASN sebagai pelayan masyarakat yang mengedepankan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Kartina & Krustiyati, 2023).

Salah satu pertimbangan pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang-Undang ASN adalah untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, kompeten, dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit sistem dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Indikator kinerja dipergunakan untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif daripada retrospektif. Terdapat tujuh indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa kinerja pegawai (Wibowo, 2016) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebagai berikut ini.

### a. Tujuan

- 1) Mewujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan dan berorientasi pada pelayanan public, serta;
- 2) Mewujudnya kualitas lingkungan yang baik dan sehat serta berspektif perubahan iklim.

### b. Sasaran

- 1) Meningkatkan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam mendorong terpeliharanya ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di kabupaten Malinau;
- 2) Meningkatkan keamanan, ketertiban, kenyamanan dan ketentraman umum untuk mengawal pembangunan di daerah;
- 3) Meningkatnya kesadaran masyarakat dalam kehidupan berpolitik yang sehat dan demokratis.

Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sangat baik dan di dalamnya ada juga yang kurang pencapaiannya, tapi pada umumnya harus dibina karena kurang optimal kinerja para pegawainya. Salah satu permasalahan kinerja yang kurang optimal dari pegawai di instansi ini disebabkan karena kekurangan pemahaman pegawai terhadap tujuan, tugas pokok, dan fungsinya, sehingga pelaksanaan tugas dan pekerjaan hanya bersifat rutinitas dan kebiasaan, meskipun tidak semua pegawai memiliki keterbatasan tersebut artinya masih ada pegawai yang memahami tujuan dan tupoksinya sehingga pegawai tersebut terlihat lebih memiliki kreativitas dan menyelesaikan setiap permasalahan yang dimungkinkan muncul.

Tujuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi akan memberikan dampak yang besar terhadap keberhasilan tujuan instansi. Oleh karena itu, pegawai harus mampu memahami tujuan organisasi untuk selanjutnya diimplementasikan dalam tujuan pegawai, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh tujuan para pegawai yang ada, karena tujuan yang ditetapkan kepada para pegawai merupakan pendistribusian dari tujuan organisasi. Para pegawai harus mampu memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya supaya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

### c. Standar

Peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 2019 menjadi payung hukum standar yang mengatur mengenai penilaian kinerja PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, yang dituangkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) (Aji, 2022). Standar penilaian kinerja PNS di Badan kesatuan Bangsa dan Politik menggunakan SKP yang memuat target dan capaian realisasi kinerja PNS selama setahun, SKP memuat parameter kinerja yang dituangkan secara kuantitatif, sehingga penilaian yang dilakukan dapat lebih obyektif dan akurat.

Standar penilaian kinerja menggunakan instrumen SKP merupakan pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja. SKP sebagai standart penilaian kinerja PNS sudah cukup komprehensif dan obyektif sebagai berikut ini.

- 1) SKP memuat target kinerja PNS yang dibuat pada awal tahun;
- 2) SKP memuat nilai capaian realisasi target dan perilaku kerja;
- 3) SKP memuat parameter kuantitatif;
- 4) Penilaian SKP dilakukan oleh pimpinan langsung sebagai pejabat penilai;
- 5) SKP dituangkan dalam dokumen tertulis; dan
- 6) SKP memuat periode penilaian kinerja dalam satu tahun.

Standar penilaian kinerja PNS menggunakan instrument SKP dilakukan oleh atasan atau pimpinan langsung secara berjenjang, sehingga penilaian dapat dilakukan secara objektif dan akurat. SKP sebagai instrument penilaian kinerja PNS memuat target yang dibuat pada awal tahun, selanjutnya pada akhir tahun pimpinan atau atasan langsung secara berjenjang memberikan penilaian terhadap capaian atau realisasi dari target yang sudah ditetapkan, system tersebut lebih obyektif dan akurat karena yang memberikan penilaian adalah atasan langsung secara berjenjang. SKP sebagai standar instrument penilaian kinerja PNS memuat parameter penilaian kuantitatif yang terdiri dua bagian penilaian sebagai berikut ini.

- 1) Penilaian SKP yang memuat capaian realisasi kinerja PNS terhadap target yang sudah ditetapkan, porsi penilaian SKP adalah sebesar 60%;
- 2) Perilaku kerja yang memiliki porsi penilaian sebesar 40%, memuat enam parameter sebagai berikut ini.
  - a) Orientasi pelayanan;
  - b) Integritas;
  - c) Komitmen;
  - d) Disiplin;
  - e) Kerjasama; dan
  - f) Kepemimpinan.

### d. Umpan Balik

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik disertai dengan timbal balik sebagai bagian dari sistem pengawasan melekat pada PNS. Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab PNS di luar pekerjaan rutin selalu disertai dengan telahaan staf. Telahaan staf merupakan instrument pemberrian otorisasi dan monitoring yang dilakukan atasan secara berjenjang kepada PNS. Berdasarkan telahaan staf memuat informasi secara komprehensif seperti dasar sebagai latar belakang, permasalahan, usulan solusi dan kegiatan.

Telahaan staf merupakan instrument timbal balik terhadap pelaksanaan tugas PNS yang diberikan oleh atasannya. Setiap kegiatan di luar pelaksanaan tugas pokok rutin PNS

dan kegiatan-kegiatan insidental selalu dibuatkan telahaan staf. Melalui telahaan staf, pimpinan organisasi akan menganalisis terhadap permasalahan atau sesuatu hal yang disampaikan oleh PNS selaku pelaksana kepada pimpinan, selanjutnya di dalam instrument telahaan staf pimpinan akan memberikan persetujuan dan catatan, setelah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan selanjutnya PNS akan melaporkan kepada pimpinan, melalui mekanisme telahaan staf, pimpinan dapat mengetahui, memberikan intruksi dan memonitor tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh PNS.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan PNS selalu disertai kegiatan timbal balik yang dilakukan oleh pimpinan secara berjenjang (Mutmainah, 2019). Melalui instrument telahaan staf, pimpinan dapat memberikan arahan sekaligus melakukan monitoring terhadap pekerjaan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Telahaan staf merupakan instrument timbal balik untuk mendapatkan review terhadap kinerja dari PNS. Setiap kegiatan dan pekerjaan di luar kegiatan rutin maupun hal-hal lainnya yang sifatnya insidental selalui diawali dengan telahaan staf yang memuat dasar dan solusi yang ditawarkan terhadap suatu permasalahan maupun kegiatan, telahaan staf juga berfungsi sebagai persetujuan pimpinan secara berjenjang yang diberikan kepada PNS untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, selanjutnya pada setiap penyelesaian pekerjaan akan disampaikan laporan untuk mendapat review dari pimpinan. Pimpinan dapat melakukan monitoring pelaksanaan tugas untuk memberikan masukan dan saran sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

#### e. Alat dan Sarana

Kinerja PNS yang optimal perlu didukung dengan keberadaan alat atau sarana sebagai penunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS (Kusuma, 2007), termasuk di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Keberadaan alat atau sarana sebagai penunjang kinerja PNS masih menjadi kendala dan permasalahan. Kondisi tersebut tidak terlepas dari keberadaan alat dan sarana kerja yang masih terbatas. Keberadaan alat dan sarana saat ini masih terbatas sehingga kurang mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan saya sebagai ASN, seperti keberadaan kendaraan motor yang saat ini masih terbatas dan sangat dibutuhkan karena mobilitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada Badan Kesatuan bangsa dan politik sangat tinggi, keterbatasan tersebut berakibat pada pelaksanaan tugas yang belum optimal.

Informasi diatas memberikan gambaran bahwa keberadaan alat dan sarana penunjang kerja seperti kendaraan bermotor menjadi kebutuhan bagi pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada Badan kesatuan Bangsa dan Politik, kondisi tersebut tidak terlepas dari kondisi wilayah dan geografis Malinau yang sangat luas serta keberadaan fasilitas transportasi yang masih terbatas menjadi salah satu kendala kurang optimalnya kinerja PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik.

Keterbatasan alat dan sarana kerja pada Badan kesatuan Bangsa dan Politik tidak terlepas dari keterbatasan anggaran yang diberikan kepada OPD. Organisasi saat ini masih belum dapat menyediakan alat dan fasilitas kerja yang memadai bagi PNS di Badan kesatuan Bangsa dan Politik, salah satunya fasilitas yang terbatas adalah alat transportasi, keterbatasan tersebut disebabkan karena anggaran yang diberikan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) juga terbatas, saat ini anggaran pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik hanya dapat mengakomodir pelaksanaan tugas pokok dan fungsi OPD, sedangkan kegiatan-kegiatan yang lain termasuk penyediaan alat dan fasilitas kerja masih dibatasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan APBD Malinau berdampak terhadap keterbatasan anggaran untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sehingga kegiatan yang dilaksanakan hanya dapat mengakomodir untuk tugas pokok dan fungsi serta kegiatan prioritas.



#### f. Kompetensi

Kinerja PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sangat ditentukan oleh kompetensi yang merupakan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan pegawai mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Profesi PNS saat ini dituntut untuk dapat melaksanakan tugas secara professional yang didukung dengan kompetensi SDM yang berkualitas. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja dari PNS, karena saat ini dengan perubahan paradigma (Wahyudi, 2022), PNS dituntut untuk dapat bekerja secara professional dan optimal, sehingga dibutuhkan kompetensi yang memenuhi standar. Salah satu parameternya saat ini proses seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dilakukan secara professional dengan mengedepankan kompetensi dari para pelamar. Tes seleksi CPNS sejak dilaksanakan dengan system *online* dan berbasis CAT (*Computer Assisted Test*) saat ini menjadi system yang memiliki kualifikasi dan standar yang tinggi dalam rekrutmen CPNS, artinya standarisasi kompetensi CPNS sudah diatur dan ditetapkan oleh Pemerintah pusat, para CPNS yang lolos system seleksi adalah mereka yang jelas memiliki kompetensi yang sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, termasuk CPNS di Malinau saat ini termasuk yang memiliki kompetensi yang sudah memenuhi standar (Utamy et al., 2020).

Melalui system rekrutmen CPNS yang menerapkan standar kompetensi bagi CPNS memberikan kontribusi kinerja pada organisasi publik. Salah satu parameter yang dipergunakan untuk mengukur kompetensi PNS adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik cukup variatif mulai dari tingkat SD sampai dengan Strata 2. Secara jenjang pendidikan, pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih didominasi pendidikan tingkat SD sampai SMA. Berdasarkan tingkat pendidikan, PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik masih didominasi tingkat SD sampai SMA yaitu sebanyak 28 orang dari total 51 PNS atau mencapai 55%, kondisi tersebut berdampak terhadap kinerja organisasi dan personil yang belum optimal. Kondisi tersebut menjadi salah satu kendala kurangnya kreativitas PNS dalam menghadapi kendala dan permasalahan ketika melaksanakan tugas, PNS hanya menjalankan rutinitas pekerjaan yang minim kreativitas dan inovasi, sehingga keterbatasan tersebut berkontribusi terhadap belum optimalnya kinerja PNS pada Badan kesatuan Bangsa dan Politik. Hal ini memberikan penegasan bahwa senior yang memiliki jenjang pendidikan rendah dengan minim kreativitas akan membawa dampak rendahnya motivasi kinerja. Berikut ini tabel tingkat pendidikan pegawai Kespangpol Kabupaten Malinau.

Tabel 7. Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Kespangpol Kab. Malinau 2020

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Magister (S-2)	3
2.	Sarjana (S-1)	13
3	Sarjana Muda	1
4	SLTA	17
5	SLTP	0
Jumlah		34

Sumber: Sekretariat Kepegawaian Umum Badan Kespangpol 2021

#### g. Motif

Profesi PNS di Indonesia saat ini masih menjadi profesi yang menjadi idaman bagi masyarakat (Saputra, 2023), begitu juga profesi PNS di Kabupaten Malinau, secara umum masyarakat Malinau menempatkan profesi PNS sebagai cita-cita dan tujuan profesinya, sehingga setiap pengadaan tes CPNS antusias masyarakat sangat tinggi. PNS pada Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki motif yang tinggi terhadap status PNS yang disandanginya. PNS memiliki kebanggaan terhadap profesi dan statusnya. Status PNS merupakan kebanggaan pekerjaan saya saat ini, dasar itulah yang menjadi motif untuk bekerja dengan baik melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan aturan dan standar yang sudah ditetapkan.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki motif yang baik dan tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Motif tersebut tidak terlepas dari kebanggaan terhadap profesi dan statusnya sebagai PNS. Jumlah pegawai yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebanyak 51 orang dan semuanya saat ini berstatus sebagai PNS, status ini merupakan salah motif yang baik dan tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Mestinya, motif yang baik dan tinggi tersebut berkontribusi terhadap kinerja PNS.

Motif yang baik dan tinggi yang dimiliki PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik juga tidak terlepas dari harapan dan keinginan pegawai untuk mendapatkan kehidupan yang lebih sejahtera melalui profesinya sebagai PNS. Salah satu motif yang dimiliki pegawai untuk menjadi PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah kesejahteraan. Penghasilan PNS saat ini masih lebih tinggi dari UMK (Upah Minimum Kabupaten) Kabupaten Malinau. PNS dengan golongan terendah di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik setiap bulan dari gaji pokok dan tunjangan mendapatkan penghasilan sekitar 6 juta rupiah, penghasilan tersebut sudah hampir dua kali lipat dari UMK saat ini.

Selain itu, salah satu yang menjadi motif pegawai untuk bekerja secara optimal adalah jaminan kehidupan yang layak pada saat masa pension. Jaminan penghidupan yang layak melalui uang pensiun merupakan motif untuk menjadi PNS (Saefuloh et al., 2015). Oleh sebab itu, meskipun secara pendidikan hanya lulusan SMA, namun selalu berusaha untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, melaksanakan perintah atasan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang diberikan, karena dapat berupa uang pensiun. Jaminan masa pensiun memberikan ketenangan bagi PNS untuk dapat fokus bekerja dengan baik tanpa harus memikirkan untuk beralih profesi, kondisi tersebut menjadi salah satu motif PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk bekerja dengan baik dan tenang memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

#### h. Peluang

Profesi PNS memiliki peluang jenjang karier yang sudah diatur dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Setiap PNS memiliki peluang dan kesempatan untuk mendapatkan jabatan eselon dengan memenuhi persyaratan dan ketentuan yang sudah diatur dan ditetapkan (Devi & Tarigan, 2022), kondisi tersebut menjadi salah satu faktor PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk dapat berkinerja secara optimal. Salah satu parameter yang digunakan oleh pimpinan untuk memberikan jabatan karier kepada PNS adalah kinerja PNS, sehingga akan berkontribusi terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi yang akan meningkat.

Peluang dan kesempatan untuk mendapatkan jabatan eselon yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan menjadi salah satu motivasi PNS untuk berkinerja dengan baik. Penilaian kinerja yang terukur dan berjenjang memberikan peluang dan kesempatan kepada seluruh PNS untuk meningkatkan karier profesinya melalui jabatan eselon. Selain peluang jabatan eselon, PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik juga memiliki peluang yang lainnya seperti halnya:

- 1) Peluang untuk mendapatkan jabatan fungsional, seperti bendahara, pengurus barang maupun fungsional lainnya;
- 2) Peluang untuk menjadi penanggungjawab kegiatan sebagai PPTK; dan
- 3) Peluang untuk mendapatkan penghargaan sebagai pegawai teladan yang diberikan setiap tahun.

## 2. Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja

Kinerja PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau berdasarkan analisis yang dilakukan masih mengalami keterbatasan. Oleh sebab itu organisasi melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya seperti berikut ini.

### a. Peningkatan Kompetensi Pegawai

Pegawai masih mengalami keterbatasan terhadap kompetensinya baik secara kualitas, tingkat pendidikan dan pemerataan. Organisasi memiliki kebijakan untuk dapat meningkatkan kompetensi PNS (Gautami, 2013). Organisasi memiliki kebijakan untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal ke jenjang perguruan tinggi. Secara kuantitas secara mayoritas lebih dari 50% memiliki tingkat pendidikan SD sampai dengan SMA, oleh sebab itu organisasi memiliki kebijakan untuk memberikan ijin belajar kepada PNS.

Institusi mendorong dan memiliki kebijakan untuk memberikan izin belajar kepada PNS untuk mengambil kuliah Sarjana (Strata 1) maupun Magister (Strata 2). Saat ini sudah bekerja sama dengan berbagai perguruan tinggi untuk memberikan perkuliahan kepada PNS, seperti dengan Politeknik Malinau, Universitas Terbuka, Universitas Borneo Tarakan, maupun perguruan tinggi yang lainnya. Saat ini tercatat terdapat 3 orang PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang mengambil ijin belajar.

Hal ini menegaskan adanya komitmen untuk dapat meningkatkan kompetensi PNS sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja PNS dan organisasi. Kebijakan pemberian izin belajar kepada PNS untuk mengambil kuliah S1 dan S2 merupakan kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja. Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi pendidikan pegawai, hal ini dilakukan karena berdasarkan aturan dan pengalaman menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan PNS merupakan upaya yang sangat strategis, efektif, dan efisien untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah daerah mendapatkan manfaat memiliki PNS yang memiliki kompetensi hanya dengan memberikan izin belajar tanpa harus mebebaskan pada anggaran APBD, sedangkan PNS akan mendapatkan manfaat peningkatan kompetensi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan karena telah memenuhi kualifikasi pendidikan yang disyaratkan.

Program izin belajar adalah kebijakan memberikan izin kepada PNS untuk menempuh pendidikan tinggi tanpa harus meninggalkan kewajiban PNS untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara. Program ijin belajar yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau juga dilaporkan kepada BKN (Badan Kepegawaian Negara), sehingga ketika PNS dapat menyelesaikan pendidikannya maka akan dapat diajukan untuk penyesuaian golongan, sehingga memberikan mafaat kepada pegawai untuk dapat menaikkan golongan lebih cepat ketimbang kenaikan proses regular (Ihsan, 2014).

Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, program pemberian izin belajar juga mampu memberikan mafaat bagi organisasi, secara khusus peningkatan kinerja PNS yang akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi. PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang telah menyelesaikan pendidikannya secara umum mengalami peningkatan terhadap kinerjanya, seperti program izin belajar S1 program studi hukum dengan Universitas Borneo tahun 2018, telah terbukti sangat bermanfaat bagi organisasi yang membutuhkan PNS yang memiliki pengetahuan dan kompetensi dibidang hukum ketika menghadapi pemilihan umum. Program peningkatan pendidikan formal yang dilaksanakan oleh organisasi merupakan upaya yang tepat untuk dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan bagi pegawai.

## b. Bimbingan Teknis dan Pelatihan

Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik melaksanakan peningkatan kompetensi PNS melalui pendidikan yang dilaksanakan secara informal sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi PNS. Peningkatan kompetensi PNS melalui pelatihan dan bimbingan teknis merupakan program yang setiap tahun dilaksanakan dan sudah ada anggarannya (Sumanti, 2018). Pemerintah Pusat melalui kementerian ataupun Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara kerap kali melaksanakan bimbingan teknis dan pelatihan yang dapat diikuti oleh pegawai.

Kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan provinsi yang diikuti oleh pegawai Badan Kesbangpol. Kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan merupakan upaya yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai, dan tentunya memberikan manfaat bagi organisasi. Adapun bimbingan teknis terkait hal berikut ini.

- 1) Materi bimbingan teknis dan pelatihan merupakan materi yang terkini dan sesuai dengan situasional yang dihadapi oleh organisasi dan pemerintah daerah, seperti materi untuk menghadapi event pemilu maupun perubahan peraturan perundang-undangan;
- 2) Anggaran yang dikeluarkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik efisien, hanya untuk membiaya perjalanan dinas PNS karena kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan dibiayai oleh kementerian maupun Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara; dan
- 3) Penyelenggaran bimbingan teknis atau pelatihan mengeluarkan sertifikat bagi peserta, sehingga PNS yang mengikuti kegiatan dapat melaporkan dan memasukkan kegiatan pelatihan dalam daftar pelatihan kepegawaiannya.

## c. Rapat Koordinasi Secara Berkala

Upaya yang dilaksanakan untuk dapat meningkatkan kinerja PNS dan organisasi adalah dengan melaksanakan rapat koordinasi terjadwal yang diikuti oleh seluruh pejabat dan pelaksana yang ada pada organisasi sebagai berikut ini.

- 1) Rapat koordinasi yang dilaksanakan oleh Pejabat eselon IV bersama dengan staf yang dilaksanakan setiap hari Senin;
- 2) Rapat koordinasi antara Pejabat eselon III dan IV yang dilaksanakan setiap hari Selasa; dan
- 3) Rapat koordinasi yang diikuti oleh seluruh pejabat dan pelaksana yang dilaksanakan setiap bulan pada minggu pertama.

Selain rapat koordinasi yang dilakukan secara berkala dan terjadwal, organisasi juga kerap kali melaksanakan rapat koordinasi yang dilaksanakan secara tidak terjadwal untuk membahas berbagai hal terkait tugas pokok dan fungsi organisasi. Kegiatan rapat koordinasi baik yang terjadwal maupun tidak terjadwal memberikan manfaat terhadap kinerja PNS dan organisasi. Kegiatan rapat koordinasi merupakan upaya yang efektif untuk meningkatkan kinerja PNS dan organisasi karena melalui rapat koordinasi yang dilaksanakan baik terjadwal maupun yang tidak terjadwal, setiap pihak baik staf maupun pejabat menyampaikan progres kegiatan yang dilaksanakan termasuk berbagai kendala dan permasalahan yang dihadapi. Hal ini untuk didiskusikan secara bersama sehingga pada akhirnya akan menghasilkan solusi yang tepat, efektif, dan efisien untuk menyelesaikannya. Melalui diskusi yang dilaksanakan setiap pihak dapat berkontribusi untuk menyampaikan pendapat terhadap solusi yang ditawarkan, melalui upaya tersebut hasil, output, dampak dan benefit dari kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **d. Penilaian OPD dan PNS Teladan**

Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau untuk meningkatkan kinerja organisasi dan PNS memiliki kebijakan memberikan apresiasi berupa penilaian yang diberikan kepada OPD dan PNS seperti penjelasan berikut ini.

##### **1) Penilaian OPD**

Penilaian OPD dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau setiap tahun dengan memberikan skoring terhadap parameter kinerja OPD. Penilaian selanjutnya diimplementasikan dengan memberikan warna bendera kepada OPD. Penilaian OPD yang dilaksanakan setiap tahun diharapkan akan mampu memotivasi OPD untuk meningkatkan kinerja organisasi dan PNS, karena hasil penilaian kepada OPD diberikan dalam forum resmi dan terbuka sehingga masing-masing OPD dapat mengetahui kinerja dari setiap OPD yang diwakilkan dengan warna bendera kinerja OPD. Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, pemberian penilaian kepada OPD memberikan dorongan dan motivasi bagi organisasi untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Penilaian kepada OPD yang dilakukan setiap tahun memotivasi untuk terus meningkatkan kinerja, karena tidak dipungkiri penyampaian pengumuman kinerja dan penyerahan bendera kinerja OPD melalui forum resmi dan terbuka memiliki gengsi kepada tiap OPD untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Bagi OPD yang memiliki nilai kinerja yang tinggi akan memiliki kebanggaan, sebaliknya bagi OPD yang memiliki nilai yang kurang akan menjadi beban.

##### **2) Penghargaan PNS Teladan**

Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau memiliki kebijakan untuk memberikan penghargaan kepada PNS teladan yang diberikan setiap tahun kepada masing-masing organisasi OPD. Upaya tersebut mampu memberikan motivasi kepada PNS untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan tersebut memberikan motivasi kepada saya untuk meningkatkan kinerja, karena merupakan kebanggaan untuk menerima penghargaan yang diberikan secara langsung oleh bupati kepada penerima dalam forum yang resmi.

#### **e. Kerja Sama**

Upaya yang dilakukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk meningkatkan kinerja PNS dan organisasi adalah dengan meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak, seperti penjelasan berikut ini.

##### **1) Kerjasama dengan OPD lain**

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menjalin dan meningkatkan kerjasama dengan OPD lain untuk optimalisasi hasil dan keluaran dari kegiatan yang dilaksanakan. Saat ini kerjasama dijalin dengan hampir seluruh OPD Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau, seperti halnya.

- a) Kerjasama dengan Satpol PP untuk pelaksanaan Perda tentang ketertiban dan keamanan;
- b) Kerjasama dengan Dinas Pendidikan dan kebudayaan untuk sosialisasi ke sekolah mengenai organisasi masyarakat dan politik;
- c) Kerjasama dengan Dinas Perindagkop untuk melakukan pemetaan dan pendataan organisasi masyarakat yang bergerak pada sector perekonomian; dan
- d) Kerjasama dengan Sekretariat DPRD untuk kegiatan pembinaan partai politik.

##### **2) Kerjasama dengan Kelembagaan**

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menjalin dan meningkatkan kerjasama dengan kelembagaan untuk optimalisasi hasil dan keluaran dari kegiatan yang dilaksanakan. Saat ini kerjasama dijalin dengan kelembagaan yang ada di Malinau, seperti:



- a) Kerjasama Kementerian Agama untuk melaksanakan pembinaan organisasi masyarakat yang bergerak dibidang keagamaan;
  - b) Kerjasama dengan KPU dan Bawaslu untuk pelaksanaan kegiatan pemilu;
  - c) Kerjasama dengan partai politik untuk melakukan pembinaan;
  - d) Kerjasama dengan Kepolisian dan TNI Polri untuk bersinergi menjaga kondusivitas di Malinau;
  - e) Kerjasama dengan Politeknik Malinau untuk melakukan pembinaan dan meningkatkan peran perguruan tinggi menjaga situasi dan kondisi Malinau yang aman, tertib, dan nyaman; dan
  - f) Membina organisasi masyarakat dan partai politik yang berada di wilayah Kabupaten Malinau.
- 3) Kerjasama dengan Pemerintah Desa
- Badan Kesbangpol menjalin kerjasama dengan pemerintah desa sebagai upaya untuk meningkatkan efektifitas kegiatan yang dilakukan, seperti:
- a) Kerjasama untuk menjaga kondusifitas wilayah di desa, secara khusus pada situasi dan kondisi yang memerlukan pengamanan;
  - b) Kerjasama melakukan pembinaan kepada masyarakat; dan
  - c) Kerjasama melakukan pembinaan kepada karang taruna.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau memiliki peran yang strategis untuk mewujudkan kondisi yang tetap tentram, aman, dan damai. Upaya mewujudkan tujuan tersebut mengalami beberapa kendala. Pertama, tidak semua pegawai memahami dengan baik tujuan organisasi dan tujuannya sebagai seorang pegawai. Terdapat keterbatasan keterbatasan dan kelemahan profesi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yakni masih bersifat rutinitas yang berdampak terhadap kurang optimalnya kreativitas. Hal ini dipengaruhi oleh motif kinerja yang sudah menjadi PNS dan minimnya kegiatan bimbingan teknis ataupun pelatihan. Kedua, keterbatasan kendaraan transportasi untuk aktivitas di luar kantor, untuk berinteraksi dengan masyarakat atau melakukan kerja sama dengan instansi lainnya.

Sebagai instansi pemerintah yang terus memberikan pelayanan, maka dilakukan upaya perbaikan kinerja. Pertama, menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai standar penilaian kinerja pegawai dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan. Kedua, diterapkannya sistem pengawasan melekat pada pegawai pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai di luar pekerjaan rutin selalu disertai dengan telahaan staf. Ketiga, pemberian izin belajar melanjutkan ke jenjang sarjana atau magister. Dengan jenjang pendidikan tinggi, diharapkan meningkat jenjang karir kepegawaiannya. Keempat, memberikan penilaian kinerja OPD dan PNS yang dilaksanakan setiap tahun. Penilaian kinerja OPD diberikan dengan memberikan warna bendera kepada setiap OPD sesuai dengan hasil kerjanya. Sedangkan kepada PNS, setiap tahun dipilih PNS teladan dari setiap OPD.

### **Daftar Pustaka**

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064.
- Devi, R. S., & Tarigan, P. (2022). Peranan badan kepegawaian daerah dalam pengembangan karir aparatur sipil negara pada pemerintah kabupaten nias selatan (Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(1), 486–507.

- Gautami, R. (2013). Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk Dalam Melaksanakan Kebijakan Mutasi PNS di Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 1–7.
- Ihsan, R. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam Pelaksanaan Tugas dan Ijin Belajar dari Perspektif Hak Asasi Manusia. *GaneÇ Swara*, 8(1), 27–35.
- Kartina, R., & Krustiyati, J. M. (2023). *Kepegawaian Dalam Pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Damera Press.
- Kusuma, A. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 4(4), 01–01.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mutmainah, L. T. (2019). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Budaya Kinerja PNS dalam Rangka Mencapai Pelaksanaan Pelayanan Publik Yang Baik. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 7(2), 133–147.
- Pradana, A. G. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta & Aparatur Sipil Negara*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung: Penerbit Widina.
- Rumengan, J. M., Kaawoan, J. E., & Sumampow, I. (2022). Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam Pendidikan Wawasan Kebangsaan pada Generasi Muda dimasa Pandemi Covid-19. *Governance*, 2(1).
- Saefuloh, A. A., Alhusain, A. S., Silalahi, S. A. F., Surya, T. A., & Wirabrata, A. (2015). Kebijakan Pengelolaan Dana Pensiun Sektor Korporasi. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 6(1), 77–96.
- Saputra, E. (2023). Motivasi PNS dalam Pelayanan Publik pada Instansi Pemerintah Kabupaten Solok. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 1(1), 17–24.
- Sumanti, R. (2018). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 8(2), 115–129.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
- Wahyudi, A. (2022). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Kepada Masyarakat (Suatu Tinjauan Tingkat Pendidikan Aparatur Pemerintah Desa Ngadisuko Kecamatan Durenan Kabupaten Trenggalek). *Publiciana*, 15(01), 38–48.
- Wance, M. (2019). Evaluasi Pelayanan Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Ternate Tahun 2017. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 46–62.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.