

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAGIAN PERENCANAAN DAN  
KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KANTOR BUPATI KABUPATEN  
MALANG**

**PERFORMANCE ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS IN PLANNING AND FINANCE  
REGIONAL SECRETARIAT OF THE REGENT'S OFFICE MALANG REGENCY**

**Fitria Erika Sari<sup>1</sup>, Yeny Eva Damayanti<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Email korespondensi: [yevayanti@gmail.com](mailto:yevayanti@gmail.com)

**Abstract**

*This service is carried out to find out what the performance of civil servants is like, so that you can also find out about the State Civil Apparatus (ASN), and the types of civil servants (PNS) and also PPPK. In this service using qualitative methods, the object of this research uses secondary data data originating from literature such as journals, articles, and so on. Data collection techniques are observation and documentation. The types of data that we use in this service are primary data through observation techniques and secondary data in the form of documentation. The data analysis method used in this service is a qualitative descriptive analysis method, namely collecting data, compiling data, presenting data, interpreting data, and drawing conclusions from the data that has been collected. The results of this dedication show that a civil servant fulfills the job requirements set by an agency or body that carries out the duties and functions of the government.*

**Keywords:** *Employee Performance, Management, State Civil Apparatus*

**Abstrak**

Pengabdian ini dilakukan untuk mengetahui seperti apa kinerja pegawai negeri, sehingga juga dapat mengetahui tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan jenisnya pegawai negeri sipil (PNS) dan juga PPPK. Pada pengabdian ini menggunakan metode kualitatif, Obyek penelitian ini menggunakan data sekunder data yang berasal dari studi pustaka seperti , jurnal, artikel, dan lain sebagainya. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan dokumentasi.. Jenis data yang kami gunakan dalam pengabdian ini berupa data primer melalui teknik observasi dan data sekunder berupa dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam pengabdian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif, yakni mengumpulkan data, menyusun data, menyajikan data, menginterpretasikan data, serta mengambil kesimpulan atas data – data yang telah dikumpulkan tersebut. Hasil dari pengabdian ini menunjukkan bahwa seorang pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan – persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau badan yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintah.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Manajemen, Aparatur Sipil Negara



Copyright © 2023 **Fitria Erika Sari, Yeny Eva Damayanti**

## PENDAHULUAN

Akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, banyak membuat kita untuk lebih membuka diri dalam menerima perubahan yang terjadi akibat kemajuan dan perkembangan tersebut. Menyadari sumber daya manusia merupakan suatu model usaha, maka kualitas tenaga kerja harus dikembangkan dengan sebaik mungkin. Praktik Kerja Lapangan adalah kegiatan akademik yang berorientasi pada bentuk pembelajaran terhadap mahasiswa/i di dunia kerja baik dibidang industri maupun pemerintahan dan merupakan mata kuliah yang wajib ditempuh oleh seluruh mahasiswa universitas.

Kegiatan ini dimaksudkan agar mahasiswa mendapatkan pengalaman sebelum mereka memasuki dunia kerja yang sesungguhnya, sehingga mahasiswa mendapatkan bekal dari Praktik Kerja Lapangan yang telah dilaksanakan. Dengan diadakannya praktik kerja Lapangan, mahasiswa mampu mengetahui ketrampilan dan pengetahuan mereka yang perlu dikembangkan perlu dipertahankan. Praktik Kerja Lapangan merupakan wujud implikasi antara sikap, ketrampilan dan kemampuan yang diperoleh mahasiswa di bangku kuliah.

Melalui Praktik Kerja Lapangan ini mahasiswa berkesempatan untuk mengembangkan cara berpikir, menambah ide-ide yang berguna dan dapat menumbuhkan rasa disiplin dan tanggung jawab mahasiswa terhadap apa yang ditugaskan kepada mereka. Semua teori-teori yang telah dipelajari dari berbagai mata kuliah di universitas dapat secara langsung dipraktikkan di bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Dalam hal ini dapat diketahui teori yang sudah dipelajari sama dengan teori yang ditemukan di dalam prakteknya sehingga teori tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk memperoleh pengalaman dan perbandingan antara teori dan praktek, maka mahasiswa diharuskan mengikuti Praktek Kerja Lapangan di instansi pemerintah atau perusahaan swasta sebagai salah satu syarat yang harus di penuhi sebelum menyelesaikan studinya.

Banyaknya perguruan tinggi berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melalui mutu pendidikan dan menyediakan sarana pendukung agar dapat

menghasilkan lulusan yang handal. Mengingat sulitnya untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil maka sarjana satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raden Rahmat Malang mewajibkan mahasiswa nya untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, sehingga mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. PKL ini dilaksanakan dan dipraktikkan di Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Malang karena memiliki kegiatan yang sesuai dengan bidang administrasi. PKL ini dilaksanakan untuk memenuhi tugas semester 5 ke semester 6.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap perasaannya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi

dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja pegawai dengan cara membandingkan kinerja pegawai dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam bentuk periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerjanya, pembinaan selanjutnya tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan.

## METODE

Pada bagian metode ini saya menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana pengabdian adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil metode kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi, (Sugiyono,2022). Tujuan dari metode kualitatif ini adalah untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi. Dengan metode kualitatif ini peneliti dapat mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena yang tidak diketahui sebelumnya. Metode ini juga dapat memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit ditangkap dan diungkapkan melalui metode kuantitatif.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, kualitatif bisa diartikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan berdasarkan nilai mutu, jadi penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada sisi

kualitasnya. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan data mentah berupa angka untuk kemudian diolah melalui ilmu statistika, penelitian kualitatif biasanya menggunakan pendekatan dengan ‘perspektif emik’. Perspektif emik ini merupakan pendekatan pada penelitian kualitatif yang memanfaatkan data berupa narasi, ungkapan, dan cerita detail yang berasal dari hasil observasi maupun wawancara mendalam dengan responden atau narasumber. Penelitian kualitatif ini bisa dilakukan untuk menganalisis dan menjelaskan suatu peristiwa, fenomena, dinamika sosial, maupun persepsi seseorang atau kelompok atas suatu hal tertentu. Objek yang ada pada penelitian kualitatif ini meliputi keseluruhan aspek maupun bidang kehidupan manusia, namun metode penelitian yang satu ini tidak bisa dilakukan secepat penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis data. Dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti membutuhkan proses penelitian yang panjang, sistematis, dan lebih mendalam untuk benar-benar menemukan alasan terjadinya suatu peristiwa ataupun fenomena tertentu.

Dalam selama PKL di bagian perencanaan dan keuangan kantor bupati sekretariat daerah kabupaten malang ini, informasi yang saya dapat bersumber dari data primer dan sekunder. Informasi dari sumber data primer dalam metode kualitatif pada umumnya dapat digali dengan lebih mendalam melalui pengamat yang saya lihat juga, teknik observasi dan wawancara. Pengumpulan data dengan teknik observasi dan wawancara merupakan cara yang utama sekaligus sebagai perinci utama bagi metode yang saya pilih yakni metode kualitatif. Observasi yang dilakukan dalam pengabdian ini adalah pengamatan. Pengamatan dilakukan untuk mengetahui Bagaimana berjalannya supply chain manajemen di Cold Storage Turen. Sedangkan wawancara (*interview*) dilakukan untuk mengetahui untuk melengkapi data dan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan fakta, kepercayaan, perasaan, keinginan dan sebagainya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan pengabdian. Selain itu, data dalam pengabdian metode kualitatif dapat dikumpulkan melalui sumber data sekunder. Dokumentasi digunakan pengabdian sebagai pelengkap dari penggunaan metode wawancara dan observasi dalam pengabdian

kualitatif ini. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam pengabdian penerapan tentang analisis kinerja yang di lakukan Aparatur sipil negara.

Analisis data dalam pengabdian metode kualitatif bersifat *open-ended* dan induktif. Hal ini sangat berbeda dengan penelitian konvensional yang analisisnya bersifat deduktif. Beberapa hal yang berkaitan dengan analisis data kualitatif menurut Dr. Farida Nugrahani, M.Hum adalah sebagai berikut :

- Dalam metode kualitatif tidak terdapat apriori atau hipotesis yang dapat menjadi petunjuk dalam menentukan keputusan analisis, sehingga keputusan harus dilakukan dalam proses pengabdian.
- Data metode kualitatif cenderung menekankan pada kualitas, yang tidak diwujudkan dalam bentuk angka. Apabila memanfaatkan statistik, hanyalah untuk alat bantu, khususnya dalam usaha menafsir data kuantitas.
- Pernyataan sebagai asumsi dasar relatif bukan menjadi perhatian utama bagi pengabdian metode kualitatif, karena alat yang terbaik untuk memberi makna bagi data pengabdian adalah alat yang mampu mengarahkan pada suatu pemahaman maksimal (dalam arti *verstehen*) mengenai fenomena yang diteliti di dalam konteksnya.

Dalam pengabdian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yakni mengumpulkan data, menyusun data, menyajikan data, menginterpretasikan data, serta mengambil kesimpulan atas data – data yang telah dikumpulkan tersebut. Teknik analisis data kualitatif adalah proses analisis data yang tidak melibatkan atau berbentuk angka, tetapi dengan cara memberikan penjelasan dalam bentuk kata – kata atau dalam bentuk kalimat. Data yang diperoleh untuk penelitian menggunakan teknis analisis data kualitatif umumnya bersifat subjektif.

Kesimpulan metode penelitian kualitatif adalah Tujuan, pendekatan subyek, sampel, sumber data, dan langkah penelitian fleksibel; dapat berubah atau berkembang dalam prosesnya. Kualitatif berfokus pada Mengamati ikut serta berupaya menemukan makna, harus turun langsung menjadikan partisipan aktif, mencatat data dan fakta, fenomena yang ada harus di lihat dari konteksnya baik secara fungsi maupun

struktur, lebih menekankan studi kasus di lapangan, misalnya masalah *etnografis* , dan sebagainya. Pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud manafsirkan fenomena yang terjadi dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data di lakukan secara *purposive* dan *snowball*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai judul yang yang digunakan mencakup menganalisis tentang manajemen kinerja Aparatur sipil negara yang juga termasuk berhubungan dengan kinerja pegawai negeri sipil dan PPPK. Berikut adalah pengertian tentang aparatur sipil negara:

### Pengertian Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ASN. Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut

Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. (Sri Hartini, 2008 : 31 ).

Pengertian PNS menurut Mahfud MD ada dua bagian yaitu :

- A. Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang PNS sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- B. Pengertian ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan PNS. Contoh: ketentuan pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan sesuai dengan UU No. 5 tahun 2014.

#### **Jenis, status, dan Kedudukan ASN**

- a. Jenis ASN Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada pasal 6 UU No. 5 tahun 2014. Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.
- b. Status ASN Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu

pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Mengenai status ASN diatur pada pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa :

1. **PNS** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. **PPPK** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

#### **c. Kedudukan**

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Mengenai Kedudukan ASN diatur pada pasal 8 UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

#### **Hak dan Kewajiban ASN**

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai homo sapiens, homo politikus dan homo ekonomikus dan dalam kajian yang lebih

mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah zoon politicon. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai homo administratifus dan organization man. (Sri Hartini, 2008 : 41 – 43 ).

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21. Dimana seorang PNS berhak memperoleh beberapa hal seperti :

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d. Perlindungan, dan
- e. Pengembangan kompetensi.

Selanjutnya kewajiban dari pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai ASN dibagi dalam tiga jenis yaitu, kewajiban yang berhubungan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya, kewajiban berdasarkan pangkat dan jabatan, serta kewajibankewajiban lain. ( Sastra Djatmika, 1964 : 145 ).

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, kewajiban dari Pegawai ASN diatur pada pada pasal 23 yang menyatakan bahwa: Pegawai ASN wajib :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### Manajemen Kinerja PNS dan PPPK

1. Pasal 75-78 dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN);
2. Pasal 228-230 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (selanjutnya disebut PP 11/2017)
3. Pasal 35-36 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut PP 49/2018)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS (selanjutnya disebut PP 30/2019)

### MANAJEMEN ASN

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan usaha anggota dalam organisasi, serta penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam ilmu manajemen terdapat 6 unsur yang dikenal dengan istilah 6M, yakni:

1. Man (manusia),
2. Money (uang),
3. Materials (bahan),
4. Machines (mesin),
5. Methods (metode), dan
6. Market (pasar).

Manajemen ASN bertujuan untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.



Gambar 1. Kantor Bupati Malang

### Kedudukan, Peran, Hak dan Kewajiban, dan Kode Etik ASN.

Kedudukan atau status jabatan PNS dalam system birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang professional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam UU ASN tersebut harus jelas. Berikut beberapa konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.



Gambar 2. Kegiatan

### Fungsi, Tugas dan Peran ASN

Berdasarkan UU No. 5 tahun 2014, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dan pasal 12. Yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

**Pengertian Kinerja** Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau

pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Agus w. Smith menyatakan bahwa : “ performance is output derives from processes human otherwise “. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.(As’ad dalam Suwatno dan Donni, 2016 : 196).

Menurut Hussein Fattah (dalam Ainsworth, Smith dan Millership 2017:9), kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang terlihat langsung.

### Kriteria Smart ASN :

Smart ASN	Keterangan
1.Integritas	Melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, jujur, dan berintegritas tinggi.
2.Nasionalisme	Membangun rasa cinta akan Tanah Air Indonesia dengan mengikuti Upacara Hari Nasional dan membangun budaya daerah tanpa bersikap deskriminatif.
3.Profesionalisme	Mengerjakan tugas secara teliti, dan bekerja secara professional tanpa memandang jabatan.
4.Berwawasan global	Membangun pola pikir terbuka, dan meningkatkan inovasi juga kreativitas.
5.Menguasai IT dan bahasa asing	Mempelajari teknologi yang ada dengan semangat, dan mengolah informasi secara cermat.
6.Berjiwa hospitality	Membangun toleransi antar sesama agar tercipta lingkungan yang rukun dan harmonis.
7.Enterpreunership	Mendukung usaha dan pariwisata yang ada di daerah sekitar

8. Networking	Membuka peluang untuk bekerjasama dengan pihak lain supaya wawasan menjadi luas
---------------	---

**Sumber:** Kantor Bupati Malang

Menurut Hussein Fattah (dalam Ainsworth, Smith dan Millership 2017:9), kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya apabila hasil itu mengecewakan, apa pun alasannya kinerja akan dinilai buruk atau merosot.

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor yang terdiri dari :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
2. Pengalaman, yakni : tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara ( 2005 : 141 ), kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas kerja
3. Produktivitas
4. Adaptasi
5. Inisiatif dan pemecahan masalah
6. Kerjasama
7. Tanggungjawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Untuk meningkat kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari

pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Menurut Ruky ( 2004 : 45 ) ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kemampuan pegawai
2. Disiplin pegawai
3. Pelayanan yang diberikan

Selanjutnya menurut Mahmudi ( 2005 : 7 ) pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel yang dipertimbangkan, yaitu :

1. Perilaku (proses)
2. Output (produk langsung suatu aktivitas atau program), dan
3. Outcome (Value Added atau dampak aktivitas/program)

Perilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu sama lainnya. “ Pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efesiansinya dan efektivitasnya” (Mahmudi, 2005 : 64 ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisa yang penulis kerjakan tentang analisis kinerja pegawai begri sipil dapat diambil kesimpulan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pentingnya meningkatkan kinerja mereka melalui berbagai upaya. Dalam hal ini, implementasi program pelatihan dan pengembangan profesional, sistem reward and recognition yang efektif, kolaborasi antar-unit kerja, penerapan etika profesional tinggi, dan penggunaan teknologi yang optimal dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja ASN. Selain itu, manajemen kinerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

Dalam manajemen kinerja, penting bagi pemerintah untuk mengukur, mengelola, dan memperbaiki kinerja ASN secara terusmenerus. Ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja yang objektif, umpan balik yang konstruktif, serta pengembangan rencana aksi untuk memperbaiki kinerja ASN yang kurang memuaskan. Dengan menerapkan manajemen

kinerja yang efektif dan mengimplementasikan saran-saran yang telah disebutkan sebelumnya, diharapkan kinerja ASN dapat ditingkatkan secara signifikan. Hal ini akan berdampak positif pada efisiensi, efektivitas, dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh ASN. Penting bagi pemerintah dan ASN sendiri untuk bekerja sama dalam meningkatkan kinerja ASN melalui manajemen yang baik dan penerapan praktik terbaik dalam rangka memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan efisien. Dengan demikian, ASN dapat memainkan peran yang lebih efektif dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan berbagai pihak, pengabdian ini tidak akan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kami ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan tidak berlebihan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pengabdian ini.

Terima kasih banyak, semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan memberikan keberkahan kepada kalian. Jangan lupa untuk terus mendukung pengabdian-pengabdian yang bermanfaat seperti ini. Bersama-sama, kita dapat menciptakan perubahan positif dalam masyarakat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Siti Nur. 2021. *Manajemen Kinerja. Jawa Tengah*. PT. Nasya Expanding Management.
- Edi Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi, Cetaka Kesembilan Belas, ”Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YPKN. Yogyakarta.
- Malang, B. (2021-10-26). *Seluruh Asn Pemkab Malang Harus Berkinerja Baik*. Mlangkab-Pusat-Opsd: 12:30:21.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Ruky, Ahmad S, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Srihartini. (2020). *ASN Aparatur Sipil Negara*. Kab. Malang.
- Suwanto, Juni Donni.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan ke 5. Bandung: Alfabeta
- Thumiharjo, S. (2013). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*.