

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK**

Oleh:

**HASBULLAH<sup>1\*</sup>**

NIM. E1012171027

Sri Haryaningsih<sup>1</sup>, Ira Patriani<sup>2\*</sup>

\*Email: [has@student.untan.ac.id](mailto:has@student.untan.ac.id)

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak. Permasalahan penelitian adalah ASN tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara seperti tidak ada ditempat diwaktu waktu tertentu. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja ASN di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Untan dalam menjalankan pekerjaannya belum optimal dilihat dari faktor yang mempengaruhi seperti (1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan mengenai bakat dan minat yang tidak sesuai dengan posisi kerja yang diemban sehingga ASN tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. (2) Tingkat usaha yang dicurahkan terkait etika kerja dan kehadiran masih rendah. (3) Dukungan organisasi, peralatan dan teknologi sudah terpenuhi, tetapi kurangnya kemampuan asn dalam mengoperasikan ilmu teknologi (komputer), kemudian manajemen pada dasarnya sudah baik akan tetapi masih adanya unsur politik di dalamnya. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah karena kemampuan sumber daya manusia masih terbatas maka perlu diadakan pelatihan untuk meningkatkan Sumber Daya ASN, karena banyak ASN yang kurang menguasai pekerjaan maka dalam penempatan harus mempertimbangkan antara posisi kerja dengan latar belakang pendidikan atau kompetensi yang dimiliki ASN, serta karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh ASN, maka perlu diberlakukan evaluasi agar pelanggaran pelanggaran tidak terulang kembali.

Kata Kunci : Kinerja ASN, Kemampuan Individu, Tingkat Usaha, Dukungan Organisasi

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Banyaknya prodi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik studi maka banyak juga jumlah masyarakat yang harus di layani maka seyogyanya peran Aparatur sipil Negara (ASN) untuk pelayanan publik sangat dibutuhkan, untuk itu peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat di butuhkan dalam pelayanan terhadap masyarakat karena dari sini ASN bisa menunjukan pelaksanaannya sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan hasil pra survey, melihat pada waktu yang telah ditentukan terlihat keadaan di bagian BMN masih sepi karena berhubungan pada masa pandemi covid 19. Pada jam kerja pegawai juga masih banyak yang mengobrol dengan ASN lain, bermain *handphone* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Dengan adanya fenomena ini ASN di bagian BMN Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pelaksanaan administrasi menjadi terhambat sehingga proses pelayanan menjadi tidak maksimal. Pelayanan administrasi merupakan menjadi suatu hal yang harus ditingkatkan bagi ASN karena hal ini merupakan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25 Tahun 2009, tentang pelayanan publik dinyatakan bahwa setiap ASN harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sehingga dengan adanya aturan dan sumber daya yang dimiliki optimalisasi kinerja ASN dapat berjalan dengan baik karena hal ini sangat dibutuhkan diseluruh elemen terutama di instansi-instansi yang berkaitan dengan pelayanan publik secara langsung.

Pendidikan merupakan faktor utama untuk meningkatkan kemampuan ASN dalam menjalankan tugas-tugas kantor yang dilaksanakan, dengan melalui jalur pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilaksanakan pemerintah dari keahlian dan pengalaman pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja yaitu dengan memberikan motivasi terhadap prestasi yang telah dicapai oleh ASN, seharusnya dengan system pengelolaan kinerja maka kita dapat mengetahui sejauh mana kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi

instansi sehingga dapat tercapainya tujuan instansi.

## 2. Identifikasi Masalah

- a. Tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, hal ini peneliti indikasikan dari lambatnya dalam pelayanan yang diterima.
- b. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara seperti keterlambatan dalam masuk kerja.
- c. Posisi kerja tidak sesuai dengan latar pendidikan dan kurangnya Aparatur Sipil Negara dalam mengoperasikan Ilmu Teknologi (Komputer)

## 3. Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang yang peneliti paparkan, memiliki fokus permasalahan yang jelas. Hal ini dikarenakan agar peneliti tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas, maka peneliti memfokuskan permasalahan Pegawai bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## 4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan memperhatikan pada fokus penelitian, maka rumusan permasalahannya yaitu “Mengapa kinerja Aparatur Sipil Negara

di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Untan belum optimal?”.

## 5. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apa saja faktor-faktor belum optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak?

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Teori

Mathis dan Jackson (dalam Silalahi, 2011: 408) mengatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan (bakat, minat, kepribadian).

#### a. Bakat

Bakat merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dan sudah melekat yang bisa digunakan dalam mempelajari sesuatu hal dengan cepat dan bahkan beberapa diantaranya bisa mempelajari dalam waktu singkat serta mendapatkan hasil yang sangat baik pula. Dengan demikian, seseorang yang berbakat dalam bidang tertentu, akan jauh lebih

mudah menyerap informasi, pengetahuan, dan ketrampilan yang berhubungan dengan bidang tersebut. Bakat setiap orang satu sama lain berbeda beda dan sangat bermacam-macam. Bakat juga merupakan hal yang mencakup segala faktor yang ada pada diri individu yang sudah dimiliki sejak lahir dan kemudian menumbuhkan suatu perkembangan keahlian, keterampilan dan juga kecakapan tertentu. Bakat ini masih harus ditumbuhkan kembangkan lebih dalam lagi. Dalam keadaan ini bakat yang dimaksud yaitu bakat Aparatur Sipil Negara yang ada alangkah lebih baiknya jika bakat yang dimiliki berkaitan dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## 2. Minat

Minat merupakan kecenderungan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil. Minat memiliki sifat pribadi (individual) sehingga setiap orang memiliki minat yang dapat saja berbeda dengan minat orang lain. Minat tersebut berhubungan erat dengan motivasi seseorang dan sesuatu yang dipelajari serta dapat

berubah-ubah tergantung pada kebutuhan, pengalaman dan bukan bawaan sejak lahir. Faktor yang mempengaruhi munculnya minat seseorang tergantung pada kebutuhan fisik, sosial, emosi, dan juga pengalaman. Minat diawali oleh perasaan senang dan juga sikap positif. ASN di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Untan seharusnya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja agar tujuan dapat tercapai.

## 3. Kepribadian

Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan. Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan pola atau pun bentuk tingkah laku manusia yang dilandaskan atas sikap dan sifat seseorang. Sebagai ASN yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya harus memiliki kepribadian yang baik agar masyarakat merasa puas ketika melakukan pengurusan surat menyurat. Ramah, sopan dan disiplin tentunya sangat dibutuhkan dalam hal ini.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran).

a. Motivasi

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dalam hal ini kerja. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias. Proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut: Faktor Internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Motivasi harus dimiliki aparaturnya agar masyarakat sebagai

penerima layanan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan serta demi tercapainya tujuan instansi.

b. Etika Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi ASN dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja ASN di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Untan khususnya di bagian BMN juga bisa dilihat dari terdapatnya ASN yang memiliki etika kerja.

c. Kehadiran

Masing-masing instansi tentu memiliki jam kerja yang wajib dipatuhi oleh seluruh aparaturnya. Informasi absensi pun idealnya didata setiap hari kerja untuk kemudian diakumulasikan untuk pembuatan secara berkala. Absensi diatur sedemikian rupa agar ASN wajib sampai di kantor pada waktu yang sudah ditentukan. Peraturan ini tentu bersifat mengikat serta tak jarang disertai dengan sanksi apabila karyawan melanggar ketentuan yang sudah disepakati.

3. Dukungan organisasi (peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja).

a. Keberhasilan kinerja ASN yang baik harus didukung dengan adanya peralatan dan teknologi yang memadai. Peralatan dan teknologi yang memadai ini sangat menunjang kinerja ASN khususnya pada bagian pelayanan umum pada masyarakat. Kebutuhan akan peralatan dan teknologi dalam dunia kerja sangat diperlukan hal ini terkait dengan kemudahan dalam mengelola pekerjaan para ASN. Hal tersebut akan terlaksana, tentunya dengan didukung sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai. Dalam bekerja misalnya, dibutuhkan sarana IT yang dapat menunjang produktivitas para karyawannya seperti laptop, PC Desktop, koneksi internet yang stabil (router atau modem), email, sosial media, *software* untuk pekerjaan, telepon, *fax*, printer, mesin *fotocopy* dan *scanner* serta fasilitas lainnya. Selain dari peralatan dan teknologi yang tersedia, aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan mengoprasionalkannya. Untuk mengikuti perkembangan zaman, kesiapan aparatur akan kebutuhan teknologi harus diperhatikan.

b. Standar Kerja

Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategis, kepuasan masyarakat dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Kinerja yang dicapai ASN memberikan kontribusi terhadap keberhasilan instansi secara keseluruhan. Apabila instansi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai instansi juga akan semakin meningkat. Standar kerja dapat dijadikan acuan untuk melakukan proses kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan sebelumnya dan melakukan penilaian. Standar kerja berkaitan dengan penjelasan mengenai kegiatan yang dilakukan ASN untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan organisasi kantor tersebut.

Standar kerja diperlukan untuk membimbing perilaku ASN sehingga dapat melaksanakan standar yang telah dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada ASN disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan. Standar kerja membantu pegawai untuk memahami lingkup, tanggungjawab inti, dan

pengetahuan yang dibutuhkan, serta tugas pokok dan fungsi ASN.

c. Manajemen

Manajemen ASN merupakan pengelolaan atau pengaturan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam menyelenggarakan manajemen ASN dianut “asas efektif dan efisien” yakni sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan (UU ASN no 5 tahun 2014). Diharapkan aturan ini mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab ASN tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan ASN sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia untuk terwujudnya birokrasi

pemerintahan yang profesional. Keadaan di lapangan masih terdapat permasalahan mengenai manajemen yang terjadi.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja berkaitan erat dengan hubungan kerja antar ASN satu dengan yang lainnya baik pimpinan maupun staf. Hubungan kerja yang terjalin baik dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja ASN. Hubungan kerja dalam organisasi merupakan kebutuhan sosial yang menekankan interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antara sesama ASN atau staf dengan pimpinan diharapkan dapat menjalin interaksi untuk saling menghormati dan menunjukkan adanya kebersamaan.

e. Alur Pikir Penelitian

**Gambar 1**

**Bagan Kerangka Pikir**

**IDENTIFIKASI MASALAH**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, hal ini peneliti indikasikan dari lambatnya dalam pelayanan yang diterima.

### **IDENTIFIKASI MASALAH**

2. Pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara seperti keterlambatan dalam masuk kerja
3. Posisi kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kurangnya Aparatur Sipil Negara dalam mengoperasikan Ilmu Teknologi

### **TEORI**

Mathis dan Jackson (dalam Silalahi, 2011: 408) mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individu:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan (bakat, minat dan kepribadian)
2. Tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran)
3. Dukungan organisasi (peralatan dan teknologi, standar kerja manajemen, rekan kerja)

Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Teknik analisis data penelitian kualitatif dilakukan karena diperoleh dengan melakukan pengamatan, wawancara, dan mendokumentasikan beberapa obyek yang menjadi bahan penelitian. Kemudian penelitian metode kualitatif untuk pengkajian selanjutnya adalah merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu suatu prosedur pemecahan masalah dengan cara menggambar/melukiskan keadaan subjek maupun objek penelitian.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi guna mendukung data lapangan yang telah didapatkan.

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi. Menurut Sugiyono (2017: 241) triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai sumber data yang telah ada. Adapun triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dan dengan teknik yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2017: 244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang

## **C. METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif dengan tujuan ingin menjelaskan kinerja



diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data di lapangan menurut Miles dan Huberman dalam Sugioyo (2017: 243) analisis terbagi menjadi tiga alur kegiatan yaitu :

1. Reduksi data, berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
2. Penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Penyajian data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan penyajian data, maka akan

mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Verifikasi, langkah ketiga analisis data penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

#### **D. PEMBAHASAN**

Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari instansi pemerintah harus berperan aktif dalam menunjukkan kinerjanya terutama dalam bidang pelayanan publik. Kinerja ASN dalam pelayanan publik sangat dibutuhkan karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Untuk itu menyelesaikan tugas dan pekerjaan, ASN sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan dan keberhasilan ASN dalam melaksanakan tugas, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini merupakan kendala atau hambatan bagi seorang ASN dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun substansi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (dalam Silalahi, 2011: 408) mengatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu: Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan (bakat, minat, kepribadian), Tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran), Dukungan organisasi (peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja).

Berdasarkan substansi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, selanjutnya peneliti akan membahas penelitian yang dilakukan pada Aparatur Sipil Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Untan.

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan (bakat, minat, kepribadian).

a. Bakat

Bakat merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dan sudah

melekat yang bisa digunakan dalam mempelajari sesuatu hal dengan cepat dan bahkan beberapa diantaranya bisa mempelajari dalam waktu singkat serta mendapatkan hasil yang sangat baik pula. Dengan demikian, seseorang yang berbakat dalam bidang tertentu, akan jauh lebih mudah menyerap informasi, pengetahuan, dan ketrampilan yang berhubungan dengan bidang tersebut. Bakat setiap orang satu sama lain berbeda beda dan sangat bermacam-macam. Bakat juga merupakan hal yang mencakup segala faktor yang ada pada diri individu yang sudah dimiliki sejak lahir dan kemudian menumbuhkan suatu perkembangan keahlian, keterampilan dan juga kecakapan tertentu. Bakat ini masih harus ditumbuhkan kembangkan lebih dalam lagi. Dalam keadaan ini bakat yang dimaksud yaitu bakat Aparatur Sipil Negara yang ada alangkah lebih baiknya jika bakat yang dimiliki berkaitan dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Minat

Minat merupakan kecenderungan yang tinggi atau

keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil. Minat memiliki sifat pribadi (individual) sehingga setiap orang memiliki minat yang dapat saja berbeda dengan minat orang lain. Minat tersebut berhubungan erat dengan motivasi seseorang dan sesuatu yang dipelajari serta dapat berubah-ubah tergantung pada kebutuhan, pengalaman dan bukan bawaan sejak lahir. Faktor yang mempengaruhi munculnya minat seseorang tergantung pada kebutuhan fisik, sosial, emosi, dan juga pengalaman. Minat diawali oleh perasaan senang dan juga sikap positif. ASN di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Untan seharusnya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja agar tujuan dapat tercapai.

### 3. Kepribadian

Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan. Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan pola atau pun bentuk tingkah laku manusia yang dilandaskan atas sikap dan sifat seseorang. Sebagai ASN

yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya harus memiliki kepribadian yang baik agar masyarakat merasa puas ketika melakukan pengurusan surat menyurat. Ramah, sopan dan disiplin tentunya sangat dibutuhkan dalam hal ini.

Secara keseluruhan kinerja ASN di bagian BMN Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, berdasarkan hasil wawancara dan observasi Aparatur Sipil Negara yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan meliputi bakat, minat dan kepribadian di bagian BMN masih belum optimal. Meskipun sudah ada aparatur yang sesuai dengan bakat atau minatnya bekerja di Fisip ini tetapi lebih banyak aparatur yang memiliki bakat dan minat tidak sesuai. ASN yang statusnya sebagai PNS tersebut, sesungguhnya pekerjaan yang diterima di Fisip tidaklah sesuai dengan minat dan bakat mereka karena minatnya bermacam macam jadi tidak sesuai yang diharapkan, ASN di fisip khususnya di BMN ini berusaha memberikan yang terbaik agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

1. Tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika kerja, kehadiran).

#### a. Motivasi

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dalam hal ini kerja. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias. Proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut: Faktor Internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Motivasi harus dimiliki aparaturnya agar masyarakat sebagai penerima layanan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan serta demi tercapainya tujuan instansi.

b. Etika Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi ASN dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja ASN di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Untan khususnya di bagian BMN juga bisa dilihat dari terdapatnya ASN yang memiliki etika kerja.

c. Kehadiran

Masing-masing instansi tentu memiliki jam kerja yang wajib dipatuhi oleh seluruh aparaturnya. Informasi absensi pun idealnya didata setiap hari kerja untuk kemudian diakumulasikan untuk pembuatan secara berkala. Absensi diatur sedemikian rupa agar ASN wajib sampai di kantor pada waktu yang sudah ditentukan. Peraturan ini tentu bersifat mengikat serta tak jarang disertai dengan sanksi apabila karyawan melanggar ketentuan yang sudah disepakati.

2. Dukungan organisasi (peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja).

a. Peralatan dan Teknologi

Keberhasilan kinerja ASN yang baik harus didukung dengan adanya peralatan dan teknologi yang

memadai. Peralatan dan teknologi yang memadai ini sangat menunjang kinerja ASN khususnya pada bagian pelayanan umum pada masyarakat. Kebutuhan akan peralatan dan teknologi dalam dunia kerja sangat diperlukan hal ini terkait dengan kemudahan dalam mengelola pekerjaan para ASN. Hal tersebut akan terlaksana, tentunya dengan didukung sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai. Dalam bekerja misalnya, dibutuhkan sarana IT yang dapat menunjang produktivitas para karyawannya seperti laptop, PC Desktop, koneksi internet yang stabil (router atau modem), email, sosial media, *software* untuk pekerjaan, telepon, *fax*, printer, mesin *fotocopy* dan *scanner* serta fasilitas lainnya. Selain dari peralatan dan teknologi yang tersedia, aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan mengoprasionalkannya. Untuk mengikuti perkembangan zaman, kesiapan aparatur akan kebutuhan teknologi harus diperhatikan.

#### b. Standar Kerja

Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategis, kepuasan masyarakat dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Kinerja yang dicapai

ASN memberikan kontribusi terhadap keberhasilan instansi secara keseluruhan. Apabila instansi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai instansi juga akan semakin meningkat. Standar kerja dapat dijadikan acuan untuk melakukan proses kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan sebelumnya dan melakukan penilaian. Standar kerja berkaitan dengan penjelasan mengenai kegiatan yang dilakukan ASN untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan organisasi kantor tersebut.

Standar kerja diperlukan untuk membimbing perilaku ASN sehingga dapat melaksanakan standar yang telah dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada ASN disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan. Standar kerja membantu pegawai untuk memahami lingkup, tanggungjawab inti, dan pengetahuan yang dibutuhkan, serta tugas pokok dan fungsi ASN.

#### c. Manajemen

Manajemen ASN merupakan pengelolaan atau pengaturan ASN untuk menghasilkan ASN yang

profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam menyelenggarakan manajemen ASN dianut “asas efektif dan efisien” yakni sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan (UU ASN no 5 tahun 2014). Diharapkan aturan ini mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab ASN tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan ASN sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia untuk terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional. Keadaan di lapangan masih terdapat permasalahan mengenai manajemen yang terjadi.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja berkaitan erat dengan hubungan kerja antar ASN satu dengan yang lainnya baik pimpinan maupun staf. Hubungan kerja yang terjalin baik dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja ASN. Hubungan kerja dalam organisasi merupakan kebutuhan sosial yang menekankan interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antara sesama ASN atau staf dengan pimpinan diharapkan dapat menjalin interaksi untuk saling menghormati dan menunjukkan adanya kebersamaan

## **E. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan

Kemampuan merupakan kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kemampuan individu yang berkaitan dengan bakat, bakat yang dimiliki oleh ASN di Fisip Untan meskipun ada yang sudah sesuai akan tetapi lebih banyak yang masih tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Sementara dilihat dari minat, terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki minat yang tidak sesuai dikarenakan pada awalnya PNS tersebut adalah honor yang diangkat sehingga minatnya hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. Terlepas dari perihal tersebut, terdapat juga beberapa ASN yang memang memiliki minat yang sesuai dengan keinginannya sendiri sehingga mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang diterima.

Dilihat dari aspek kepribadian yang dimiliki ASN, kepribadian sudah baik, berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat kepribadian ASN sudah ramah, sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## 2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dalam hal ini kerja. Terdapat ASN yang memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dapat terlihat dari semangat dalam menjalankan tugasnya dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Motivasi sudah cukup bagus, mereka menginginkan agar dapat

memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja ASN juga bisa dilihat dari terdapatnya ASN yang memiliki etika kerja. Pada dasarnya etika kerja yang terdapat di Fisip Untan sudah cukup baik, akan tetapi ada ASN yang memang belum baik dalam menjalankan tugasnya seperti dalam jam kerja bermain handphone dan juga pada waktu tertentu tidak ada ditempat sehingga dengan adanya aktivitas tersebut berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh ASN.

Dilihat dari tingkat kehadiran, berdasarkan hasil wawancara ada ASN yang mengatakan bahwa sudah disiplin dalam waktu akan tetapi dilihat dari tingkat absensi masih rendah, jadi di kantor ini tingkat absensi masih belum optimal dikarenakan masih ada ASN yang belum mematuhi peraturan efektivitas jam kerja yang berlaku.

## 3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai visi yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja ASN yang baik harus didukung dengan adanya peralatan dan teknologi yang memadai. Di Fisip peralatan dan teknologi sudah memadai tetapi kemampuan aparatur

dalam menggunakan teknologi juga belum baik sehingga perlu diadakan suatu pelatihan atau pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kemampuan ASN.

Manajemen ASN merupakan pengelolaan atau pengaturan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen di fakultas ilmu social dan ilmu politik pada dasarnya sudah cukup bagus akan tetapi masih adanya intervensi dari bias politik kepemimpinan, hal ini terlihat dari adanya penempatan penempatan asn yang tidak sesuai kemampuan dan dan latar belakang pendidikan.

Rekan kerja berkaitan erat dengan hubungan kerja antar ASN satu dengan yang lainnya baik pimpinan maupun staf. Hubungan kerja yang terjalin baik dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja ASN. Hubungan kerja antar ASN Fisip sudah cukup baik hal ini terlihat dari banyaknya kegiatan seperti ;Senam bersama setiap hari Jum'at, Jum'at bersih (gotong royong), Jiwa sosial antar ASN tinggi terlihat dari jika ada keluarga yang tertimpa musibah atau sakit para ASN

memberikan bantuan baik materil maupun moril, Sering dilakukan makan bersama dan Membuat baju seragam yang sama antar ASN.

Tujuan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poitik Untan yaitu untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat oleh karena itu perlu mengetahui seberapa besar kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, pelayanan yang diberikan oleh Aparatur Sipil Negara pada dasarnya sudah baik hanya saja belum optimal dikarenakan masih terdapat adanya kesalahan pegawai yang datang terlambat,kesalahan dalam penulisan penomoran. Walaupun demikian dari segi perlakuan ASN kepada masyarakat sudah baik.

### **Saran**

1. Karena kemampuan ASN dalam mengoprasionalkan teknologi masih belum optimal, maka perlu diadakan pelatihan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dengan kemampuan yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja ASN.
2. Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Untan beberapa ASN yang menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi atau latar belakang



pendidikan sehingga dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Harapannya untuk kedepan dalam menentukan posisi pekerjaan harus menyesuaikan kompetensi serta latar belakang pendidikannya.

3. Masih adanya pelanggaran terhadap efektivitas jam kerja mengakibatkan pelayanan dan pekerjaan jadi tertunda, untuk menghindari hal tersebut maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengurangi pelanggaran terhadap efektivitas jam kerja tersebut.

#### **F. Referensi**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiyanto, M. TEko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Acitama.