

PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIAMIS

Rian Sindy Fitriani

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail: cindyfitriani864@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi pegawai kurang optimal dalam pemanfaatan waktu dalam bekerja, kurang memperhatikan kualitas hasil kerja dan kurang melakukan kerjasama dengan pegawai lain. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?. Dalam penyusunan penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu studi pustaka, studi lapangan (observasi dan wawancara). Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis pada umumnya telah dilaksanakan dengan cukup baik. 2) Hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu belum memadainya kemampuan sumber daya manusia, kurangnya kesungguhan dan keseriusan pegawai, ceroboh dan asal-asalan dalam melaksanakan pekerjaan, kurang disiplinnya pegawai akan waktu. 3) Upaya-upaya yang dilakukan adalah diberikannya pengarahan secara rutin tentang pelaksanaan pekerjaan, pegawai diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci : *Prestasi, Kerja, Pegawai*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi dan lingkungan kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal,

karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan motivasi kerja yang dapat

menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Prestasi kerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan pegawai secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu pembinaan prestasi kerja pegawai harus dapat menyentuh semua itu.

Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat

penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga prestasi kerjanya optimal.

Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Prestasi kinerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk membantu

menjalankan roda pemerintahan. Menurut ketentuan pasal 1 (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 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 pemerintahan”. Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Melihat kebijakan seperti itu, kehadiran pegawai menjadi sangat penting, Karena pegawai merupakan ujung tombak sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan pegawai negeri sipil sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas secara adil dan merata, menjaga kesatuan dan persatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar

1945. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Untuk mendapatkan pegawai yang seperti itu, maka diperlukan usaha-usaha yang memicu kinerja pegawai negeri.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan prestasi kerja yang dia miliki. Prestasi kerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan atau pegawai itu akan tercapai bila terdapat kemauan dari masing-masing individu, tidak hanya mengandalkan kemampuan saja.

Berdasarkan hal di atas, sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang

benar-benar berkualitas. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan prestasi kerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya prestasi kerja individual mempengaruhi prestasi kerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis prestasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dibuktikan dengan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pegawai kurang optimal dalam pemanfaatan waktu dalam bekerja sehingga masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Seperti masih adanya keterlambatan pegawai dalam penyelesaian laporan data kepegawaian untuk kegiatan updeting data pegawai.
2. Pegawai kurang memperhatikan kualitas hasil kerja, hal ini terlihat dari sering terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan terkait pembuatan laporan pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan serta kompetensi bagi para pegawai.

3. Pegawai kurang melakukan kerjasama dengan pegawai lain sehingga menyebabkan terhambatnya proses penyelesaian suatu pekerjaan. Seperti masih adanya pekerjaan yang tidak dapat dilaporkan oleh pegawai sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sehingga menghambat pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat menetapkan rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai selama

periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai parameter yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh organisasi ataupun disepakati bersama antara pegawai dengan organisasi.

Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- a. Kualitas kerja.
Ketepatan kerja, ketelitian kerja, keterampilan kerja, dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja.
Output yang perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “Extra”.
- c. Dapat diandalkan.
Mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- d. Sikap.
Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Sutrisno (2011:149) prestasi kerja adalah: “Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, atau dapat pula disebut prestasi.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Mengenai penilaian prestasi kerja, Dharma (2010:154) menyatakan bahwa:

Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya tetapi hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Kuantitas-jumlah yang diselesaikan.
- Kualitas-mutu yang dihasilkan (baik tidaknya)
- Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan

Sedangkan Handoko (2006:135) mengemukakan bahwa: “Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”. Adapun menurut Mulyadi (2013:419): “Penilaian prestasi kerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

METODE

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode

- deskriptif yaitu menggambarkan keadaan daripada objek penelitian, artinya penulis menggambarkan keadaan yang ada pada saat sekarang di lokasi/objek penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis
2. Waktu dan Tempat Penelitian
Waktu penelitian yang penulis lakukan kurang lebih 9 bulan, terhitung mulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Agustus 2020, mulai dari tahap penjangagan, penelitian sampai pada sidang skripsi. Tempat penelitian ini di adan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis
 3. Subyek Penelitian
Subyek penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini yang menjadi informan sebanyak 8 orang yang terdiri dari:
 - a. 2 (dua) orang Kepala Bagian
 - b. 6 (enam) orang pegawai
 Data dalam penelitian ini yaitu data mengenai prestasi kerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan studi dokumentasi.

4. Teknik Analisis Data
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis:

1. Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis pada umumnya telah dilaksanakan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari sebagian indikator prestasi kerja telah dilaksanakan dengan baik dan sebagian indikator lagi belum dilaksanakan dengan baik.

Untuk lebih memperjelas mengenai prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, pembahasan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaan

dimensi kualitas kerja untuk pelaksanaan indikator pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu bahwa pegawai kurang optimal dalam pemanfaatan waktu dalam bekerja sehingga masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Seperti masih adanya keterlambatan pegawai dalam penyelesaian laporan data kepegawaian untuk kegiatan updating data pegawai. Kemudian indikator keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa masih terlihat adanya pegawai yang kurang didukung oleh keterampilan yang memadai, seperti keterampilan dalam hal penggunaan alat bantu berbasis teknologi yang dapat mempercepat proses pekerjaan. Seperti masih adanya penyelesaian penyusunan dan pelaksanaan penyajian, pelayanan data dan sistem informasi kepegawaian yang dilakukan berulang-ulang karena pegawai yang ditugaskannya kurang memiliki keahlian dalam menggunakan IT.

Selanjutnya pelaksanaan indikator pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara teliti bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini masih terjadi adanya kesalahan dan kekeliruan seperti terlihat dari pembuatan laporan pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan serta kompetensi bagi para pegawai yang harus dikaji ulang dan diperbaiki karena berdampak pada pekerjaan yang lainnya. Kemudian untuk indikator

pegawai dalam menjaga kerapihan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan bahwa pegawai telah memiliki aspek kerapihan sehingga pekerjaan tersebut mendapatkan tanggapan yang positif dari tim penilai misalnya terlihat dari kerapihan laporan pekerjaan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kinerja, program, kegiatan, dan anggaran yang dilakukan oleh pegawai sub bagian perencanaan.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010:105) yang mengemukakan bahwa:

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

b. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaan dimensi kuantitas kerja untuk pelaksanaan indikator pegawai dalam memanfaatkan waktu secara baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan bahwa pegawai masih terlihat ada yang kurang dapat memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini ditunjukkan dari adanya pegawai yang santai pada jam kerja dengan alasan pekerjaan telah selesai sehingga tidak melanjutkan pada pekerjaan yang berikutnya. Kemudian pelaksanaan indikator pegawai dapat menyelesaikan setiap perintah atau tugas secara tepat waktu bahwa terkadang pegawai penyelesaiannya kurang tepat waktu sehingga penyerahan laporannya mengalami keterlambatan. Hal ini ditunjukkan pada penyelesaian pelaksanaan pekerjaan verifikasi database informasi kepegawaian yang mengalami keterlambatan penyelesaiannya, pekerjaan tersebut penyelesaian selama 3 jam bisa selesai namun demikian pegawai menyerahkan laporan hampir setengah hari.

Selanjutnya untuk pelaksanaan indikator pegawai dalam memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa pegawai telah dapat memperhitungkan waktu penyelesaiannya. Hal ini ditunjukkan dari penyelesaian pekerjaan inventarisasi dan pengusulan data calon peserta pengembangan kompetensi teknis dan sosial dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Nainggolan (2013:105) bahwa: "Prestasi Kerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".

c. **Dapat Diandalkan**

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaan dimensi dapat diandalkan untuk pelaksanaan indikator Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mengikuti instruksi atasan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan telah mengikuti instruksi dari atasannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penilaian yang dilakukan terhadap pada pegawai seperti pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan SKP yang telah ditentukan. Kemudian indikator pegawai memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya dan terkadang hasil pekerjaannya kurang sesuai dengan yang diharapkan atasan, hasil pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaiannya dan kurang memuaskan.

Selanjutnya pelaksanaan indikator pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi bahwa pegawai telah memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini seperti ada pegawai yang mencari teknik yang dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan misalnya dengan membuka internet ataupun meminta bantuan pada teman seperti

penyelesaian pekerjaan laporan-laporan evaluasi dan laporan hasil kegiatan.

Uraian di atas sejalan dengan yang disampaikan oleh Mulyadi (2013:419): bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

d. Sikap

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaan dimensi sikap untuk pelaksanaan indikator pegawai memiliki kemampuan bergaul dengan pegawai lainnya bahwa pegawai telah memiliki kemampuan untuk bergaul dengan pegawai lainnya. Hal ini ditunjukkan ketika jam istirahat banyak pegawai yang saling berkomunikasi dan betukar pikiran sambil bercanda akrab sehingga terlihat pegawai begitu memiliki kedekatan diantara pegawai. Kemudian indikator pegawai dapat menyesuaikan diri untuk bekerja dalam sebuah tim bahwa pegawai kurang mampu untuk menyesuaikan diri dengan tim kerjanya. Hal ini seperti terlihat dari kegiatan yang dilakukan kegiatan pengoordinasian kegiatan penilaian kinerja masih terlihat ada pegawai yang bekerja secara mandiri.

Selanjutnya untuk pelaksanaan indikator pegawai saling membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan bahwa pegawai kurang saling bantu dan kerjasama dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan terhambatnya proses penyelesaian suatu pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pekerjaan yang tidak dapat dilaporkan oleh pegawai sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sehingga menghambat pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:151) bahwa prestasi kerja adalah:

Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetap diperoleh melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas bahwa tingkah laku merupakan yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

2. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi dalam prestasi kerja pegawai

di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan disebabkan kurangnya kemampuan pegawai dan kurangnya kesungguhan serta keseriusan pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaannya
- b. Kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan kurangnya kemampuan SDM dalam melaksanakan pekerjaan, belum dimilikinya keterampilan dalam menggunakan fasilitas kerja seperti alat bantu berbasis teknologi dan ketekunan serta keuletan pegawai masih kurang.
- c. Kurangnya ketelitian pegawai menyelesaikan setiap pekerjaan disebabkan kecerobohan dan asal-asalan dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya kesungguhan untuk menyelesaikan pekerjaan serta kesediaan pegawai untuk mengoreksi dan memeriksa kembali pekerjaan yang masih kurang.
- d. Kurangnya kerapian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan disebabkan rendahnya kemampuan dalam memahami teknis dan aturan pekerjaan.
- e. Belum optimalnya pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan disebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai akan waktu, kesadaran pegawai yang masih kurang dan kurangnya motivasi kerja.
- f. Belum optimalnya penyelesaian setiap perintah atau tugas secara tepat waktu disebabkan sikap disiplin akan ketaatan dan kepatuhan pegawai yang rendah, sikap kesungguhan yang masih kurang dan rendahnya pemahaman pegawai akan perintah atau instruksi.
- g. Belum optimalnya pegawai memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan kurangnya motivasi dan semangat kerja, rendahnya kesadaran pegawai dan juga kurangnya pegawai menghargai waktu
- h. Belum optimalnya pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan disebabkan pegawai kurang memahami instruksi yang diberikan, kurangnya kesiapan pegawai dan kepatuhan atas instruksi masih rendah.
- i. Rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan kurangnya kesungguhan pegawai, kurangnya semangat pegawai untuk bekerja dan kurangnya penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta tingkat kesejahteraan pegawai yang rendah

- j. Kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi disebabkan pemahaman dan wawasan tentang pekerjaan masih kurang dan belum diketahuinya aturan-aturan dalam organisasi secara pasti oleh pegawai.
- k. Rendahnya kemampuan bergaul dengan pegawai lainnya disebabkan kurangnya kesediaan pegawai untuk bergaul dengan teman kerja, sikap individualistis pegawai dan kemampuan dalam berkomunikasi yang masih kurang.
- l. Kurangnya penyesuaian diri pegawai untuk bekerja dalam sebuah tim disebabkan rendahnya kemampuan pegawai dalam bekerja sebagai tim, sikap individualistis dan rendahnya rasa percaya diri pegawai untuk bergabung dalam tim.
- m. Kurangnya pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan disebabkan sikap individualistis, kemampuan pegawai masih kurang dan belum tumbuhnya sikap saling berbagi diantara pegawai.

Uraian pembahasan di atas sejalan dengan beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sutrisno, (2011:152-153) antara lain:

- 1) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan

dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

Dengan demikian sukses tidaknya suatu organisasi tergantung dari kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah sumberdaya manusia yaitu pegawai sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya

organisasi. Artinya keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya.

5. Upaya-Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan dalam Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis, adalah sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara diberikannya pengarahan secara rutin tentang pelaksanaan pekerjaan, pegawai diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan diberikannya dorongan dan motivasi pada pegawai.
- b. Meningkatkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara diselenggarakannya kegiatan-kegiatan pelatihan bagi pegawai, diikutsertakannya pegawai dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia dan adanya kerjasama yang dilakukan dengan lembaga-lembaga pelatihan dan keterampilan.

- c. Meningkatkan keterampilan pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cara diberikannya arahan dan penjelasan pelaksanaan pekerjaan secara detail, mengajak pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati dan tidak melakukan hal-hal yang ceroboh.
- d. Meningkatkan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara pemberian penjelasan dan pengarahan pada pegawai, adanya ajakan agar pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang rapi dan pegawai diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuannya dengan ikut serta dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia.
- e. Mengoptimalkan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan secara rutin pada pegawai, adanya ajakan untuk dapat menghargai waktu pada saat bekerja dan juga adanya pemberian dorongan dan semangat kerja pada pegawai.
- f. Meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian setiap perintah atau tugas dengan cara diberikannya penjelasan dan pemahaman atas tugas tersebut dan diberikannya arahan dan bimbingan pada pegawai untuk mematuhi dan mentaati perintah yang diberikan atasan.

- g. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam memperhitungkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara diberikan arahan dan penjelasan mengenai waktu yang harus diperhitungkan dalam menyelesaikan pekerjaan kemudian mengajak pegawai agar selalu memperhitungkan waktu yang disediakan dengan jumlah pekerjaan yang dibebankan
- h. Meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan dengan cara diberikan penjelasan dan pengarahan serta meminta pegawai untuk bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi atasan.
- i. Meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara pemberian arahan dan penjelasan pada pegawai, adanya pemberian penghargaan pada pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan diberikannya dorongan dan semangat kerja pada pegawai.
- j. Meningkatkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi yaitu dengan diberikannya pemahaman pelaksanaan pekerjaan secara jelas, memberikan arahan dan teknik-teknik penyelesaian pekerjaan dan juga diberikannya kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuannya dengan mengingutsertakan pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia.
- k. Meningkatkan kemampuan bergaul pegawai dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan sikap, mengajak dan meminta pegawai untuk menjaga rasa kebersamaan dengan pegawai yang lainnya.
- l. Meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri untuk bekerja dalam sebuah tim yaitu dengan diberikannya penjelasan dan arahan, diberikannya bimbingan secara rutin untuk meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan mengajak untuk lebih menjalin kebersamaan dengan rekan kerja.
- m. Meningkatkan sikap kesediaan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan sikap pada pegawai secara rutin dan mengajak pegawai untuk mengedepankan dan mementingkan kepentingan organisasi.
- Uraian di atas sejalan dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2017:34) bahwa dalam rangka peningkatan prestasi kerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:
- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam prestasi kerja .

- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
 - e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - g. Mulai dari awal, apabila perlu.
- Berdasarkan teori diatas bahwa bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis pada umumnya telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari sebagian indikator prestasi kerja telah dilaksanakan dengan baik dan sebagian lagi belum dilaksanakan dengan baik seperti kurangnya

ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kurangnya pemanfaatan waktu, rendahnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pegawai dalam menyesuaikan diri untuk bekerja dalam sebuah tim dan pegawai kurang saling membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis yaitu belum memadainya kemampuan sumber daya manusia, kurangnya kesungguhan dan keseriusan pegawai, ceroboh dan asal-asalan dalam melaksanakan pekerjaan, kurang disiplinnya pegawai akan waktu, kesadaran pegawai dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sikap individualistis pegawai dan kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

adalah diberikannya pengarahan secara rutin tentang pelaksanaan pekerjaan, pegawai diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, adanya kerjasama yang dilakukan dengan lembaga-lembaga pelatihan dan keterampilan, diberikannya bimbingan pada pegawai untuk mematuhi dan mentaati perintah yang diberikan atasan, adanya pemberian penghargaan pada pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, mengajak pegawai untuk mengedepankan dan mementingkan kepentingan organisasi serta untuk menjaga rasa kebersamaan dengan pegawai yang lainnya.

Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF

Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta

Nainggolan Panggabean, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Surya, (2010), *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*,. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sutrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana

Dokumen

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.