KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI ACEH

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

MAULIDIA NIM. 150802074

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Administrasi Negara



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2022 M/1443 H

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Maulidia NIM : 150802074

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Tempat Tanggal Lahir : Aceh Besar, 31 Agustus 1997

Alamat : Tanjung Selamat

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

 Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.

- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
- Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

ما معة الرائرك

C3AD4AKX113542711

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 9 Desember 2022

Yang Menyatakan

NIM. 150802074

KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI ACEH

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Persyaratan Penulisan Skripsi
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

Maulidia 150802074

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

AR-RANIR)

Eka Januar, M.Soc. Sc. NIP. 198401012015031003 Muazzinah, B.Sc., MPA. NIP. 198411252019032012

Pembimbing II,

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI ACEH

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

> Pada Hari/Tanggal : Rabu, <u>21 Desember 2022 M</u> 27 Jumadil Awal 1444 H

Banda Aceh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

Eka Januar, M.Soc. Sc. NIP. 198401012015031003

Muazzinah, B.Sc., MPA. NIP. 198411252019032012

Penguji I,

Penguji II,

Siti Nur Zalikha, M.Si.

NIP. 199002282018032001

Candra Adi Kurnia, ST., MBA

NIP. 198306102009041004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.

IP. 197403271999031005

L DAN ILMU PEM

ABSTRAK

Permasalahan penempatan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak sesuai kompetensi bidang yang dibutuhkan membuat kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh menjadi terhambat dalam mencapai tujuan lembaga. BPSDM Provinsi Aceh merupakan lembaga yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia pegawai sudah semestinya menjadi *role model* bagi organisasi pemerintahan lainnya di daerah provinsi dalam menghasilkan PNS yang berkualitas dan bekinerja tinggi.Bertolak dari pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja PNS BPSDM Provinsi Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja BPSDM Provinsi Aceh dapat dikatakan sudah baik, namun belum maksimal. Masih ada beberapa hal yang belum secara optimal dilaksanakan, seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan PNS dengan jabatan yang ditempati, walaupun dengan pengalaman kerja yang dimiliki tidak menghambat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab PNS, akan tetapi kinerja akan menjadi lebih optimal jika sesuai dengan kompetensi jabatan. Selain itu, masih ditemukan PNS yang kurang disiplin terkait kehadiran kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut perlu kiranya BPSDM Provinsi Aceh sebagai lembaga pelaksana pengembangan sumber daya manusi untuk lebih meningkatkan kembali kinerja internal PNS agar lebih baik dan maksimal kedepannya.

Kata Kunci: Kinerja, P<mark>egawai</mark> Negeri Sipil, BPS<mark>DM</mark>

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. Atas berkah dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh**". Tidak lupa shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga dan para sahabat.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat lulus dari Perguruan Tinggi untuk memperoleh gelar Sarjan, yaitu pada Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sehingga pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis yaitu sebagai berikut:

- 1. Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- 2. Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- 3. Muazzinah, B.Sc., MPA. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu <mark>Sosial dan Ilmu Pemeri</mark>ntahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- 4. Eka Januar, M.Soc.Sc. selaku pembimbing I yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 5. Muazzinah, B.Sc., MPA. selaku pembimbing II yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 6. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama perkuliahan.
- 7. Teristimewa penulis persembahkan skripsi ini kepada ayahanda Hamdani dan ibunda Idawati tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa,

nasehat, serta dorongan yang luar biasa selama penulis mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan pendidikan, serta penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan. Berserta adik-adik saya ananda Nisfu Syakban dan Ghufrinal Azkari dan Fitria Hasni dan beserta seluruh keluarga besar yang terus memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak yang tak terhingga untuk semua doa dan dukungannya.

- 8. Syaridin, S.Pd,. M.Pd Selaku Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aceh (BPSDM) Aceh.
- 9. Teman-teman mahasiswa seangkatan 2015 yang saling bekerja sama dan saling membantu, memberi masukan untuk penulis.
- 10. Seluruh Informan Penelitian yang bersedia meluangkan waktunya untuk peneliti memperoleh hasil.
- 11. Semua pihak yang tidak dapat tersebutkan satu-satu namun turut membantu penulis.

Penulis menyadari masih banyak ditemukan kekurangan serta kelemahan dalam skripsi ini, sehingga segala kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan kedepannya. Terima kasih.

Banda Aceh, 9 Desember 2022 Penulis.

O culif ic

DAFTAR ISI

LEMB	ARAN	N JUDUL	i
PERNY	ATA	AN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
PENGI	ESAH	AN PEMBIMBING	iii
		AN SIDANG	iv
			V
		GANTAR	vi
		I	viii
		AMDA D	X
		AMBAR	xi xii
DATIA	XX LA	MILITARY	XII
BAB I	PEN	IDAHULUAN I	
			1
	1.1.		1
	1.2.	Perumusan Ma <mark>salah</mark>	4
	1.3.	Tujuan Penelitian	4
	1.4.	Manfaat Penelitian	4
	1.5.	Penjela <mark>san Istila</mark> h	5
BAB II	TIN.	JAUAN PUSTAKA	
	2.1.	Penelitian terdahulu	6
	2.2.	Konsep Kinerja Pegawai	10
	2.3.	Indikator Kinerja Pegawai	14
	2.4.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
	2.5.	Konsep Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Aparatur Sipil Negara	
		(ASN)	20
	2.6.	Kinerja Aparatur Sipil Negara Menurut Regulasi	23
	2.7.	Kerangka Pemikiran	24
		6	
BAB II	I ME	TODE PENELITIAN	
	3.1.	Jenis Penelitian	26
	3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	26
	3.3.	Subjek Penelitian	27
	3.4.	Teknik Pengumpulan Data	29
	3.5.	Teknik Analisis Data	30

BAB IV	HA	ASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1	Gambaran Umum Lembaga BPSDM Provinsi Aceh	32
	4.2	Visi Dan Misi Lembaga BPSDM Provinsi Aceh	33
	4.3	Fungsi dan Tugas Pokok Struktur dalam BPSDM Provinsi	
		Aceh	33
	4.4	Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Aceh	38
	4.5	Kinerja BPSDM Provinsi Aceh	39
		4.5 1 Kualitas Pekerjaan	40
		4.5.2 Kuantitas Pekerjaan	45
		4.5.3 Pengetahuan Pekerjaan	48
		4.5.4 Disiplin Kerja	51
		4.5.5 Inisiatif	60
		4.5.6 Tanggung Jawab	63
BAB V	PE	NUTUP	
	5.1	Kesimpulan	67
	5.2	Saran	67
DAFTA	R P	USTAKA	69

جا معة الرانري

AR-RANIRY

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	6
Tabel 3.1 Nama-nama Subjek Penelitian	29
Tabel 4.1 Tabel Keikutsertaan Diklat Pegawai BPSDM Aceh	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya	
Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh	38
Gambar 4.2 Daftar Hadir Pegawai Bidang Sekretariat BPSDM Aceh	57
Gambar 4.3 Daftar Hadir Pegawai Bidang Pengembangan Kompetensi	
Teknis Umum dan Fungsional	58
Gambar 4.4 Daftar Hadir Bidang Widyaiswara	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Instrumen Penelitian

Lampiran II: SK pembimbing Skripsi

Lampiran III : Surat Pengantar Penelitian

Lampiran IV : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di BPSDM

Provinsi Aceh

Lampiran V: Dokumentasi Penelitian.

Lampiran VI : Daftar Riwayat Hidup.

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi penentu paling utama bagi kesuksesan pembangunan, sehingga kualitasnya perlu terus dikembangkan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, nasional maupun dunia. Manusia harus diperhatikan dan dipersiapkan untuk bisa menjalankan berbagai macam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang akan diemban guna mewujudkan tujuan organisasi.

Setiap lembaga atau institusi pemerintah butuh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi agar mampu membangun dan menggerakkan lembaga atau institusi tersebut ke arah yang lebih baik dan maksimal. Kinerja memiliki definisi sebagai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan perseorangan maupun kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna merealisasikan visi dan misi organisasi dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja sumber daya manusia yang selanjutnya disebut pegawai perlu diperhatikan dan direncanakan secara terstruktur dan terperinci agar pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dapat terwujud,

1

¹ Moh Pabundu Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 121.

Kinerja pegawai sudah semestinya menjadi salah satu indikator penting keberhasilan sebuah lembaga atau institusi dalam mengoptimalkan pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi. Peran seorang pimpinan organisasi yang handal dalam meningkatkan kecakapan antar personal sangat dibutuhkan melalui proses pembinaan dan pemberian motivasi kepada seluruh pegawainya. Hasilnya, para pegawai mempunyai pemahaman dalam mempelajari tugas dan tanggung jawab masing-masing serta berkomitmen bersama dalam mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga dan institusi tersebut.

Perbedaan kualitas dan kemampuan diri setiap pegawai yang ditunjukkan melalui kinerjanya telah dipengaruhi oleh taraf pendidikan, pengalaman, latihan, motivasi, budaya organisasi, kemampuan fisik, dan sebagainya. Peningkatan kinerja pegawai secara merata memerlukan lebih banyak dorongan atau motivasi yang bersinergi dengan harapan dan cita-cita lembaga atau institusi. Salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan yang berdasarkan peraturan pemerintah adalah pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pendidikan dan pelatihan merupakan penyelenggaraan proses belajar untuk meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan kinerja PNS dalam melaksanakan jabatannya.² Pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara bertahap maupun berkesinambungan sesuai dengan jenjang keterampilan dan keahlian masing-masing individu

_

² Muhammad Deni, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palemban, Jurnal Ilmu Manajemen, 3(2), (Palembang: Universitas Muhammadiyah, 2014), hal. 1-14.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) mempunyai tugas utama mengimplementasikan pengembangangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi wewenang Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas utama tersebut telah menuntut BPSDM untuk mempersiapkan rencana strategis setiap tahunnya guna meningkatkan keahlian, keandalan, dan profesionalisme sumber daya manusia.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilaksanakan, peneliti menemukan beberapa masalah terkait kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Aceh. Pertama, masalah penempatan PNS yang tidak sesuai dengan kompetensi bidang yang dibutuhkan. Hal ini ditemukan dari proses rekrutmen awal, promosi, dan mutasi. Kedua, beberapa pegawai kontrak yang ditempatkan pada jabatan fungsional berasal dari jenjang pendidikan SMA tanpa melalui proses seleksi yang benar. Hal ini dilatarbelakangi karena masih adanya indikasi nepotisme dalam proses rekrutmen pegawai kontrak. Ketiga, kedisiplinan pegawai masih kurang saat masuk kerja yang melewati waktu yang ditentukan dan pulang sebelum waktu yang seharusnya, sehingga mempengaruhi penyelesaian tugas di kantor. Keempat, peserta magang terkadang dibebani oleh pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai senior.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul skripsi "Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh?"

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah "Untuk dapat mengetahui Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh".

1.4. Kegunaan Penelitian

- 1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi akademisi Prodi Ilmu Administrasi Negara mengenai kinerja pegawai negeri sipil.
- Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi
 Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 (BPSDM) untuk terus meningkatkan kinerja kedepannya.

1.5. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam penelitian, maka peneliti menafsirkan beberpa kata istilah yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang pegawai organisasi terhadap pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Lebih lanjutnya, kinerja pegawai merupakan pengukuran yang mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu.
- 2. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja Dalam skripsi ini SDM adalah Pegawai yang bekerja di BPSDM Provinsi Aceh.
- 3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti dengan tegas menyatakan bahwa masalah yang diangkat belum pernah diteliti dan jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian jelas memberikan perbedaan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya. Berikut ini 3 (tiga) penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai patokan dalam menyusun penelitian ini diantaranya:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relavan Nama dan Judul Perbedaan No. Hasil Penelitian Penelitian Hasil penelitian menunjukan 1. Dirk Malaga Lokasi penelitian Kusaka (2013) yang berbeda. Dirk gambaran bahwa secara keseluruhan Kinerja Malaga Kusaka Jurnal Kinerja Pegawai di Badan meneliti kinerja PNS Pegawai Negeri Kepegawaian Daerah (BKD) Kantor Badan Sipil (PNS) di Kabupaten Kutai Kepegawaian Daerah Timur Kantor Badan belum berjalan dengan Kabupaten Kutai Kepegawaian maksimal karena **BKD** Timur, sedangkan Kabupaten Kutai Timur

Daerah Kabupaten membutuhkan lebih banyak peneliti di BPDSM Kutai Timur. Provinsi Aceh. sumber daya manusia (SDM) yang punya kemampuan dan Kedisiplinan pengalaman. pegawai juga tergolong masih rendah yang ditandai dengan banyak pegawai yang sering datang terlambat dan sering berada di area luar kantor saat jam kerja tengah berlangsung. 2. Sam Yang, Hasil penelitian penelitan Jun Lokasi menunjukkan bahwa kinerja Denny Hernawan, yang berbeda. Jun & G. Goris Seran negeri sipil Yang, pegawai Sam dkk (2020)Kecamatan Bogor Selatan meneliti kinerja Bogor Kota memperoleh pegawai negeri sipil Kinerja Jurnal skor rerata sebesar 3,6 yang di Kecamatan Bogor Negeri Pegawai dikategorikan baik. Ini Selatan Kota Bogor, Sipil di Kecamatan berarti bahwa sedangkan peneliti di rata-rata Bogor Selatan Kota kinerja pegawai negeri sipil **BPDSM** Provinsi Bogor. sudah baik dalam Aceh.

melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga dapat membantu pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintahan Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. Hasil Jenis penelitian dan penelitian 3. Ovia Safitri menunjukkan pertama, lokasi penelitian Retnandani (2018) terdapat pengaruh positif yang berbeda. Ovia Skripsi : Pengaruh dan signifikan diklat jabatan menggunakan jenis Diklat dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di penelitian kuantitatif Kerja Terhadap **BKPP** Kota Magelang dan meneliti kinerja Kinerja Pegawai signifikansi PNS di BKPP Kota dengan nilai Negeri Sipil Badan sebesar 0.002 (sig. < 0.05) Magelang, Kepegawaian dan thitung sebesar 3,334. sedangkan peneliti Pendidikan dan Kedua, terdapat pengaruh menggunakan jenis Pelatihan (BKPP) positif dan signifikan penelitian kualitatif Kota Magelang meneliti motivasi kerja terhadap dan kinerja pegawai di BKPP **BPDSM** Provinsi Kota Magelang dengan nilai Aceh. signifikansi sebesar 0.005 (sig. < 0.05) dan t_{hitung}

3,015. Ketiga, sebesar terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 (sig. < 0.05) dan F_{hitung} sebesar 9,173. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable diklat jabatan dan motivasi kerja sebesar 35%, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2.2. Konsep Kinerja Pegawai

Secara bahasa (etimologi) kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).³ Tujuan sebuah organisasi akan semakin mudah dicapai apabila kinerja pegawai dalam organisasi tersebut semakin tinggi atau baik. Sebaliknya, tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat berjalan dengan lancar apabila kinerja pegawainya rendah atau buruk, tentu hal ini juga ikut mempengaruhi kinerja lembaga atau institusi secara menyeluruh.

Mangkunegara mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya secara kualitas maupun kuantitas dengan menggunakan berbagai upaya untuk meningkatkan keahlian dan penampilan kerja individu itu sendiri.⁴ Lebih lanjut, Tika menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.⁵ Sedangkan Rivai dan Sagala menjabarkan kinerja sebagai sebagian atau seluruh aktivitas pada periode tertentu dalam suatu organisasi dengan menggunakan referensi standar biaya masa lalu yang diproyeksikan dalam dasar efisiensi, akuntabilitas manajemen, dan

Moh. Pabundu Tika, Loc.Cit.

³ Aries Susanty dan S.W. Baskoro, Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang), Jurnal Sumber Daya Manusia, 7(2), (Semarang: Universitas Diponegoro, 2012). hal.

 $^{{}^4\}text{ A. Anwar Prabu Mangkunegara}, \textit{Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan}, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002). hal.~75.$

sebagainya.⁶ Dengan demikian, kinerja merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan".⁷

Dari definisi yang dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah keseluruhan hasil kerja pegawai selama jangka waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang diukur berdasarkan indikator yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang pegawai organisasi terhadap pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Lebih lanjut, kinerja pegawai merupakan pengukuran yang mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu.

Definisi lain menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan gabungan dari ketiga faktor berikut ini:

- 1. Pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai. Faktor ini meliputi jenis pendidikan serta pelatihan sesuai bidang yang pernah ditekuni.
- Pengalaman yang merupakan keseluruhan waktu atau durasi dalam bekerja yang berkenaan dengan substansi yang telah dikerjakan.
 Semakin lama jangka waktu bekerja seorang pegawai dalam suatu

⁶ Veithzal Rivai dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 604.

⁷ R. Rindah, Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah,. E Jurnal Katalogis, 5(1), (Palu: Universitas Tadulako, 2017). hal. 2.

⁸ Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (Jakarta: LAN, 1993), hal.

⁹ Agus Dharma, Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 354.

bidang , maka kemampuan kerja dan pengalaman yang diperoleh juga semakin tinggi.

3. Kepribadian (*attitude*) yang meliputi keterbukaan, kejujuran, ketekunan, motivasi kerja, serta sikap yang ditunjukkan saat bekerja dan bekerja sama dengan individu lainnya.

Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang alam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja (kinerja) dipengaruhi oleh tingkat kecakapan, pengalaman, kerja keras, dan kemampuan seorang pegawai. Prestasi kerja (kinerja) menggabungkan 3 (tiga) faktor penting yaitu minat bekerja seorang pegawai, pemahaman atas delagasi tugas, serta tingkat motivasi pegawai tersebut dalam bekerja.¹⁰

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengukur seberapa jauh seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dipercayakan oleh sebuah organisasi kepadanya. Tujuan dari penilaian kerja adalah menuntut seorang pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta menunjukkan etos kerja dan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Bila hal tersebut tercapai, maka seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja dan penghargaan (*reward*) akan prestasinya tersebut.

Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi ", (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 94.

Penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat prestasi kerja pegawai dapat menggunakan 4 (empat) indikator sebagai berikut, yaitu:¹¹

1. Kuantitas

Mengarah pada seberapa banyak jumlah kerja yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai. Indikator kuantitas mempunyai bukti fisik yang dapat dihitung seperti jumlah dokumen, produk, atau barang yang telah dihasilkan. Adanya bukti fisik ini, organisasi dapat membandingkan target kerja dan hasil yang diperoleh seorang pegawai apakah mampu atau tidak melampaui standar dari organisasi tersebut.

2. Kualitas

Mengarah pada seberapa baik seorang pegawai menuntaskan beban kerja yang diemban dengan membandingkannya dengan standar organisasi. Jika kualitas seorang pegawai setara atau melampaui standar yang diinginkan organisasi, maka mutu kerja pegawai tersebut dikatakan baik. Pegawai yang menghasilkan kuantitas tinggi dengan meminimalisir resiko, merupakan pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang cukup baik.

3. Kehandalan

Mengarah pada seberapa jauh seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara teliti, akurat, dan minim *error*.

4. Sikap

¹¹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, hal.7.

Mengarah pada aspek psikologi sebagai berikut:

- a) daya tahan merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mempertahankan produktivitas kerja tanpa menghilangkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut;
- kecepatan kerja merupakan kemampuan seorang pegawai yang konsisten menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu yang dtentukan; dan
- c) sistematika kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengatur pekerjaannya agar dapat berjalan dengan tertib dan efisien.

2.3. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Pengukuran Kinerja PNS yang dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja individu yang memperhatikan kriteria-kriteria sebagai berikut¹²:

- a) spesifik
- b) terukur
- c) realistis
- d) ketepatan waktu
- e) penyesuaian kondisi internal dan eksternal organisasi

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pasal 10 ayat (2), hal. 7.

Penilaian kinerja dapat diukur apabila aspek-aspek target kinerja telah terpenuhi yaitu sebagai berikut¹³:

- a) kuantitas
- b) kualitas
- c) waktu
- d) biaya

Sugiyono menjabarkan beberapa indikator dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yaitu¹⁴:

- a) kualitas pekerjaan
- b) kuantitas pekerjaan
- c) pengetahuan pekerjaan
- d) kerjasama tim
- e) kreatifitas
- inovasi
- g) inisiatif

Sedangkan Mangkunegara menjabarkan indikator sebagai berikut¹⁵:

- a) kualitas kerja
- b) kuantitas kerja
- c) pengetahuan kerja
- d) disiplin kerja
- e) inisiatif
- f) tanggungjawab

¹⁴ Sugiyono dalam Ovia S.R., Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), hal. 14.

¹⁵ A.Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ovia S.R., *Loc.Cit.*

2.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Henry Simamora dalam Mangkunegara mengatakan ada 14 (empat belas) kinerja yang dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut¹⁶:

- 1. Faktor individu yaitu:
 - a) latar belakang
 - b) demografi
 - c) kemampuan dan keahlian
- 2. Faktor psikologis yaitu:
 - a) persepsi
 - b) sikap (attitude)
 - c) kepribadian (personality)
 - d) pembelajaran
 - e) motivasi
- 3. Faktor organisasi, yaitu:
 - a) sumber daya
 - b) struktur
 - c) kepemimpinan
 - d) desain pekerjaan
 - e) penghargaan

Faktor yang berasal dalam diri individu (internal) mengarah pada kapasitas individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini mencakup faktor individu dan faktor psikologis. Sedangkan, faktor yang berasal dari luar diri

 $^{^{\}hbox{16}}$ A. Anwar Prabu Mangkunegara,
 $Evaluasi\ Kinerja,$ (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal
. 14.

individu (eksternal) mengarah pada hasil dukungan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kinerja individu tersebut, hal ini mencakup faktor organisasi.

Lebih lanjut, menurut pandangan Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara mengemukan aspek-aspek kinerja yang dinilai adalah sebagai berikut:¹⁷

- a) kejujuran
- b) kecakapan
- c) kedisiplinan
- d) kreativitas
- e) kerjasama
- f) kepemimpinan
- g) kepribadian
- h) kesetiaan
- i) prakarsa
- j) hasil kerja
- k) tanggung jawab

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, penilaian sasaran kerja pegawai dapat digabungkan dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai menurut peraturan ini terdiri dari 2 (dua) unsur sebagai berikut:¹⁸

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

SKP adalah target dan rencana kerja yang harus dipenuhi dan dicapai oleh pegawai negeri sipil yang disusun dan disepakati bersama antara

-

¹⁷ Ibid., hal, 17

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pasal 4. hal. 4.

pegawai dan atasannya dalam jangka waktu satu tahun. 19 Fungsi SKP ialah sebagai bahan evaluasi pegawai guna membentuk individu yang lebih professional, jujur, adil, disiplin, dan sebagainya. Target dalam SKP ditetapkan dengan meliputi aspek sebagai berikut²⁰:

a) Kuantitas (target *output*)

Penentuan target output (TO) dapat meliputi konsep, naskah, dokumen, surat keputusan, laporan, dan sebagainya.

b) Kualitas (target kualitas)

Penetapan target kualitas (TK) didasari oleh mutu hasil kerja pegawai yang diberi nilai berupa angka 100 yang berarti baik.

c) Waktu (target waktu)

Penetapan target waktu (TW) dilihat dari seberapa waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik dalam sistem bulanan, triwulan, kuartal, semester, atau tahunan.

d) Biaya (target biaya)

Penetapan target biaya (TB) mengarah pada berapa jumlah biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka satu tahun.

¹⁹ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di ${\it Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, hal. 5.}\atop 20\\ {\it Ibid., hal. 8.}$

2. Perilaku Kerja

Mengarah pada sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pegawai saat mengerjakan dan menyelesaikan tugas serta pekerjaannya. Perilaku kerja yang sesuai aturan suatu organisasi harus diimplementasikan oleh pegawai tersebut agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Berikut beberapa perilaku kerja yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai:

a) Orientasi pelayanan Publik

Mengarah pada kepedulian dan usaha seorang pegawai dalam memenuhi keinginan publik. Pemberian pelayanan yang baik kepada publik didasari oleh hati nurani, kepentingan orang banyak, dan bebas diskriminasi.

b) Integritas

Mengarah pada cara berpikir, bertindak, dan berperilaku yang sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik organisasi. Pada dasarnya, integritas dimulai dari nilai kejujuran seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c) Komitmen

Mengarah pada kemauan dan kemampuan seorang pegawai dalam menyelaraskan sikap dan tindakannya guna mewujudkan citacita organisasi tanpa peduli terhadap kepentingan dan emosi pribadi.

d) Disiplin

Mengarah pada kesanggupan seorang pegawai dalam mematuhi aturan-aturan yang telah disepakati bersama baik yang ditetapkan oleh organisasi maupun negara.

e) Kerjasama

Mengarah pada kemampuan bekerjasama antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasannya guna mencapai cita-cita dan tujuan organisasi.

2.5. Konsep Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Aparatur Sipil Negara (ASN)

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.²¹ Sedangkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah²².

Aparatur dapat diartikan sebagai alat negara atau aparat pemerintah. Aparatur negara merupakan alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggug jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur

tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi. Victor Situmorang dan Jusuf Juhir dalam Sunda mengemukakan jenis-jenis aparatur yaitu sebagai berikut²³:

1. Aparatur Negara

Mengarah pada keseluruhan pejabat yang mencakup aparatur kenegaraan dan pemerintahan yang bertugas dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan urusan negara sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

2. Aparatur Pemerintah

Mengarah pada keseluruhan badan atau lembaga yang berada di bawah presiden.

3. Aparatur Perekonomian Negara

Mengarah pada keseluruhan bank milik pemerintah, lembaga perkreditan, dan lembaga keuangan negara. Hal ini meliputi perusahaan milik negara maupun perusahaan milik daerah.

Pegawai ASN dibutuhkan negara dalam mewujudkan tujuan nasional. Hal ini sesuai dengan amanat yang terkandung dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Lebih lanjut, pegawai

²³ Cliff M. Sunda, dkk., *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*. Jurnal Eksekutif, 1(1), (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2017), hal. 3.

ASN mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik , pelayan publik , serta perekat dan pemersatu bangsa.²⁴

Tugas pelayanan publik mengarah pada penyediaan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan. Tugas pemerintahan mengarah pada pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan lembaga. Terakhir, tugas pembangunan resmi mengarah pada peningkatan kesehjateraan dan kemakmuran bangsa yang diraih melalui pembangunan sosial dan ekonomi nasional.

Pegawai ASN dalam melaksanakan tugasnya, sering dihadapkan pada permasalahan internal maupun eksternal. Permasalahan ini berdampak pada terhambatnya proses birokrasi sehingga pemberian pelayanan pada masyarakat menjadi kurang baik. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN telah berkomitmen mengatur birokrasi bebas dari intervensi politik dan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN) dengan menetapkan suatu standar ,nilai, prinsip, dan kote etik pegawai yang merupakan perwujudan dari manajemen ASN.

Manajemen ASN mengatur manajemen PNS dan manajemen PPPK. Berdasarkan Undang-Undang ASN, manajemen PNS mencakup penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan,

 $^{24 \}quad \text{Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang } \textit{Aparatur Sipil Negara, Pasal 10, hal. 5}.$

penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.²⁵

2.6. Kinerja Aparatur Sipil Negara Menurut Regulasi

Setiap tugas dan profesi dari pegawai ASN dilandasi oleh nilai-nilai dasar serta kode etik dan perilaku yang telah diuraikan lebih rinci dalam Undang-Undang ASN. Selain ketentuan yang ada pada Undang-Undang ASN ini, ada 17 kewajiban dan 15 larangan dipatuhi oleh pegawai ASN yang sebagaimana telah diatur dalam Peranturan Pemerintah Nomo 53 Tahun 2010 tentang Disipln Pegawai Negeri Sipil.

Kode etik PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004. Kode etik PNS adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Etika berorganisasi maksudnya adalah bahwa seorang PNS harus:²⁶

- 1. Implementasi tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang telah berlaku
- 2. Informasi yang bersifat rahasia harus selalu dijaga
- 3. Implementasi setiap kebijakan yang sudah diputuskan oleh pejabat yang berwenang
- 4. Meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun etos kerja
- Membangun hubungan kerjasama kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait

²⁵ Kemenpan-RB, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, PPT, (Jakarta:Kemenpan-RB, 2017) hal.

²⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang *Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 1 (2), hal. 3.

- 6. Implementasi tugas dan wewenang dengan kompetensi
- 7. Taat dan patuh pada standar operasional kerja dan tata kerja
- 8. Menghadirkan pemikiran yang kreatif dan inovatif
- 9. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja organisasi.

2.7. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang digunakan oleh Ovia Safitri Retnandani dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang". Alasannya karena indikator sudah diteliti sebelumnya sehingga relevan dengan penelitian saat ini.



Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh



Untuk dapat mengetahui Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh



Aspek Kinerja (Mangkunegara dalam Ovia,



Indikator Kinerja:

- 1. Kualitas Pekerjaan
- 2. Kuantitas Pekerjaan
- 3. Pengetahuan Pekerjaan
- 4. Disiplin Kerja
- 5. Inisiatif
- 6. Tanggung Jawab

(Ovia Safitri Retnandani, 2018)

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini bertujuan menjelaskan variabel yang diteliti dengan memaparkan, menggambarkan, dan menjelaskan keseluruhan peristiwa yang diperoleh dari lokasi penelitian serta menyediakan pemecahan masalah berdasarkan data yang ada. Skripsi ini menyajikan gambaran tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh. Dengan menggunakan jenis penelitian ini, maka peneliti perlu mengujungi lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan ilmiah atau *in sit.* ²⁷

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penetapan lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian yang tepat dan jelas, maka akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.²⁸ Sesuai dengan permasalahan yang ada di bab terdahulu, maka penempatan lokasi penelitian adalah pada BPSDM Provinsi Aceh. Alasan memilih BPSDM Provinsi

²⁷ L.J.Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016). hal. 54.

²⁸ Djama'an Satori dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABETA, 2019). hal. 35.

Aceh karena BPSDM sudah menjadi wajah (*role model*) bagi SKPD lainnya di Provinsi Aceh dalam hal mengembangkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

Penelitian dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh. Jalan T. Panglima Nyak Makam Nomor 8. Doi Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh. Dengan Kode pos Aceh 23127. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2022.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan informan yang punya informasi terkait objek penelitian dan paham akan informasi yang ingin diberikan . Data dan informasi dapat diperoleh melalui pengamatan (observasi), wawancara, dan dokumentasi terhadap peristiwa atau aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.²⁹

جامعةالرانر<u>ك</u> AR-RANIRY

²⁹ LJ.Moleong, Op.Cit., hal. 70.

1. Informan Penelitian

Informan adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh yang berjumlah 85 orang, karena jumlah subjek yang terlalu banyak, sehingga peneliti mengambil 5 (lima) orang informan yang mewakili keseluruhan pegawai. Dari bidang sekretariat peneliti memiliki 2 (dua) informan dari Sub Bagian Kepegawaian dan Umum yaitu Kasubbag dan Pelaksana di bagian front office. Bidang Kepegawaian dan Umum ini mempunyai tugas utama dalam hal administrasi pegawai sehingga memudahkan peneliti dalam mengamati dan mengumpulkan data terkait tugas pertanggungjawaban pegawai BPSDM Provinsi Aceh. Kemudian, peneliti memiliki 2(dua) informan dari Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti yaitu Kabid dan pelaksananya. Bidang ini mempunyai tugas utama dalam menfasilitasi pengembangan kompetensi inti dan sertifikasi pegawai, sehingga memudahkan pegawai dalam menilai kinerja yang dimiliki pegawai BPSDM Provinsi Aceh. Terakhir, peneliti memiliki 1 (satu) informan dari kelompok jabatan fungsional widyaiswara ahli madya yang bertugas mendidik dan mengajarkan PNS pada lembaga diklat pemerintah. Subjek penelitian dalam skripsi ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1.

Subjek Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti	1
2	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	1
3	Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti	1
4	Pelaksana Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	1
5	Widyaiswara Ahli Madya	1
	Total	5 orang

Sumber: Dokumentasi Sekretariat BPSDM Provinsi Aceh

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai fakta pendukung penelitian disebut pengumpulan data. Adapun data-data yang diperlukan pada penelitian diperoleh dari :

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah percakapan yang dilakukan oleh pihak penanya atau pewawancara dengan pihak narasumber atau terwawancara yang memiliki informasi yang dibutuhkan oleh penanya. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melalukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga

apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

Wawancara pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja pegawai negeri sipil dengan menggunakan panduan wawancara yang disusun oleh peneliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu yang berupa tulisan, gambar ilustrasi, atau karya-karya monumental. Dokumentasi merupakan data sekunder (data pendukung) yang bisa diperoleh dari lembaga, naskah, peraturan perundang-undangan, jurnal, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dilampirkan adalah hasil dokumentasi yang diperoleh dari kegiatan wawancara pegawai negeri sipil di BPSDM Provinsi Aceh.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mempunyai tujuan utama untuk meringkaskan dan menafsirkan data yang sudah diperoleh menjadi bentuk yang mudah dipahami. Berikut adalah teknik dalam menganalisis dataTeknik dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini:³⁰

ما معية الرائرك

 $^{^{30}}$ Sugiyono, $\it Metode$ $\it Penelitian$ $\it Pendidikan$, (Bandung: Alfabeta, 2010). hal. 113.

1. Reduksi data.

Reduksi data merupakan proses merangkum hal-hak pokok dan penting. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga mempermudah peneliti untuk melanjutkan kegiatan pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat disajikan dalam bentuk laporan yang berisikan uraian penjelasan singkat dan sederhana, sehingga akan mudah dibaca dan dipahami.

3. Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan kesimpulan yang berupa temuan baru bersifat kredibel dan memberi jawaban akan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Kesimpulan yang kredibel harus disertai dengan bukti yang konsisten dan valid. Kesimpulan harus memuat gambaran dan jawaban dari hasil penelitian secara jelas dan tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lembaga BPSDM Provinsi Aceh

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) itu sendiri terletak di Jalan T. Panglima Nyak Makan, No. 8, Doi. Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh, kode pos 23127.

Sebelumnya, BPSDM adalah institusi yang tergabung dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP). Pada tahun 2016, Pemerintahan Aceh menerbitkan Qanun Provinsi Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh yang mengamanahkan terbentuknya dua institusi dengan nomenklatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh dan Badan Kepegawaian Aceh (BKA).

Tugas dari BPSDM adalah mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.2. Visi dan Misi Lembaga BPSDM Provinsi Aceh

Sejak terbentuk BPSDM Aceh hingga saat ini sudah dipimpin oleh 3 (tiga) orang, yaitu Ir. Syahrul, M.Si., Dr. Mahyuzar, M.Si., dan Syaridin, S.Pd., M.Pd yang masih menjabat hingga tahun ini.

Visi:

Terwujudnya pelayanan informasi yang transparan dan akuntabel untuk memenuhi hak pemohon informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Misi:

- 1. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi yang berkualitas
- 2. Membangun dan mengembangkan sistem penyediaan layanan informasi
- 3. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia

4.3. Fungsi dan Tugas Pokok Struktur dalam BPSDM Provinsi Aceh

Fungsi BPSDM Provinsi Aceh dalam mengimlementasikan tugas yang telah dijabarkan sebelumnya adalah sebagai berikut ini:

 Menyusun kebijakan teknis, rencana, dan program kerja pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di tingkat provinsi

- Menyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota
- Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota
- 4. Menyusun kebijakan teknis, rencana, dan program kerja pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di tingkat provinsi
- 5. Menyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota
- 6. Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota
- 7. Memantau, mengevaluasi, dan melaporkan atas implementasi pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota
- 8. Melaksanakan administrasi BPSDM Provinsi
- 9. Membina Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB)
- Melakukan koordinasi dengan lembangan atau instansi terkait yang lain di bidang pengembangan sumber daya manusia dan aparatur

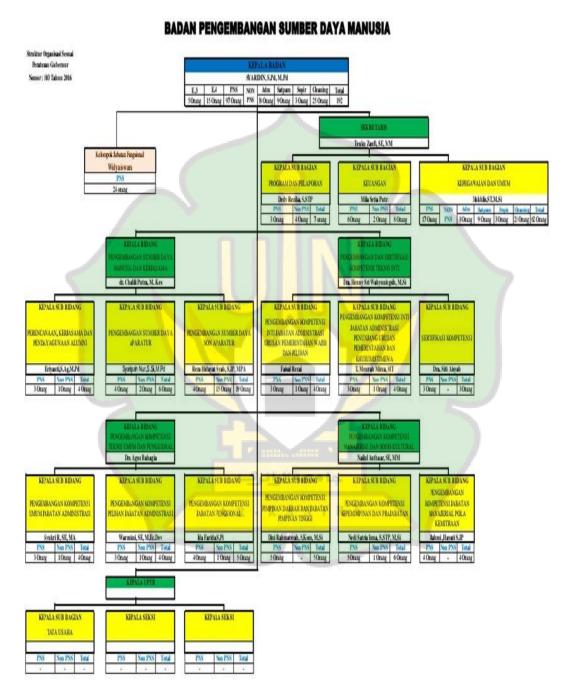
Berikut ini penjelasan lebih rinci mengenai tugas dari masing-masing struktur dalam BPSDM Provinsi Aceh;

- Tugas pokok dari Kepala BPSDM adalah memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggung jawabkan kebijakan dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota.
- 2. Tugas pokok dari Sekretariat BPSDM adalah membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan di bidang bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, tata laksana, keuangan, penyusunan program, data, informasi, kehumasan, pemantauan dan pelaporan dengan menjalankan pengelolaan urusan administrasi, umum, kelengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum,perundangundangan, pelayanan administrasi di lingkungan BPSDM Provinsi Aceh.
- 3. Tugas pokok dari Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Kerjasama adalah melakukan pengelolaan untuk meningkatkan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan di dalam negeri maupun luar negeri

- 4. Tugas pokok dari Kepala BPSDM adalah memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggung jawabkan kebijakan dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di lingkungan pemerintahan provinsi maupun di lingkungan pemerintahan kapubaten/kota
- 5. Tugas pokok dari Sekretariat BPSDM adalah membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan di bidang bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, tata laksana, keuangan, penyusunan program, data, informasi, kehumasan, pemantauan dan pelaporan dengan menjalankan pengelolaan urusan administrasi, umum, kelengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum,perundangundangan, pelayanan administrasi di lingkungan BPSDM Provinsi Aceh.
- 6. Tugas pokok dari Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Kerjasama adalah melakukan pengelolaan untuk meningkatkan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan di dalam negeri maupun luar negeri
- 7. Tugas pokok dari Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti melakukan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi,

- pelaporan, serta pelaksanaan sertifikasi teknis inti di bidang pengembangan kompetensi dan sertifikasi teknis Inti.
- 8. Tugas pokok dari Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural adalah melakukan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, rencana, pemantauan, evaluasi,dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinandaerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan teknis prajabatan. penyusunan kebijakan dan rencana pengembangankompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi,kepemimpinan, dan prajabatan;
- 9. Tugas pokok dari Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional adalah melakukan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan konkuren, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum, serta jabatan fungsional.

4.4. Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Aceh



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

4.5. Kinerja BPSDM Provinsi Aceh

Kinerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah lembaga atau institusi. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga. Kinerja pegawai juga mempengaruhi terwujudnya pencapaian visi, misi, dan tujuan dari lembaga atau institusi yang secara optimal.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya pendukung yang meliputi sumber daya alam, sumber daya ekonomi, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dimiliki sebuah organisasi, tanpa dukungan dan dorongan dari sumber daya manusia yang bekerja baik, maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana SDM di BPSDM Provinsi Aceh, dapat dilihat dari kinerjanya. BPSDM Provinsi Aceh, yang juga merupakan salah satu lembaga yang bertujuan mengimplementasi pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan. Maka sangat penting untuk mengetahui bagaimana kinerja BPSDM Provinsi Aceh sendiri agar perwujudan dari tupoksinya menjadi lebih baik dan terarah jika kinerja dalam internal pemerintahannya juga baik. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator Kinerja PNS menurut Ovia Safitri (2018) yang terdiri dari: Kualitas Pekerjaan; Kuantitas Pekerjaan; Pengetahuan Pekerjaan; Disiplin Kerja, Inisiatif dan Tanggung Jawab. Secara lebih jelas akan peneliti paparkan

dengan lebih terperinci mengenai kinerja BPSDM Provinsi Aceh berdasarkan indikator berikut

4.5.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Tingkat baik buruknya mutu individu adalah pengertian kualitas secara sederhana. Dalam dunia kerja, kualitas pekerjaan sangat menentukan keberhasilan kinerja tersebut. Adapun kualitas pekerjaan dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa PNS BPSDM Provinsi Aceh yang mengatakan bahwa mereka menjalankan tugasnya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan Widyaiswara Ahli Madya dan Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti, mereka mengatakan bahwa pekerjaannya di BPSDM Provinsi Aceh sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. 31 Hal tersebut sejalan pula dengan pengakuan Subbag. Kepegawaian dan Umum di BPSDM Provinsi Aceh yang mengatakan bahwa:

"Ya tupoksi yang diembankan oleh instansi saya sebagian besar sesuai dengan pendidikan dan keterampilan saya miliki".³²

32 Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

³¹ Wawancara dengan Zulkhaidir, M.A Widyaiswara Ahli Madya di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

Akan tetapi, terdapat pula PNS yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan jabatan yang diemban. Meskipun demikian, karena pengalaman yang ada, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang ada bisa diselesaikan dengan baik. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti di bahwa:

"Kalau dilihat dari latar pendidikan tidak, karna latar pendidikan saya S1 nya di pemerintahan S2 nya di politik lokal dan otonomi daerah. Tetapi kan kemampuan kita itu tidak hanya terbatas pada ilmu yang kita pelajari, ada juga pengalaman. Jadi karna adanya pengalaman kita bisa bekerja tanpa hambatan. Karena pada awal pengangkatan saya menjadi Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 90-an awalnya itu memang di BPSDM. Kemudian setelah beberapa kali pindah, akhirnya kembali lagi ke BPSDM. Pada dasarnya kalau dikaitkan dengan pendidikan, latar belakang pendidikan saya memang tidak sesuai,, harusnya kan ilmu administrasi negara tapi karna ada pengalaman, jadi kita bisa bekerja". 33

Selanjutnya, indikator kedua untuk melihat kualitas kerja dapat dilihat dari pengetahuan mengenai pekerjaan yang menjadi tupoksinya. Dengan mengetahui dan memahami pekerjaannya, maka kualitas kinerja akan terwujud. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum terkait penguasaan bidang berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya beliau¹ wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 06 Juli 2022. mengatakan bahwa beliau menguasai bidang pekerjaannya karena latar belakang pendidikannya linier dengan tupoksi pekerjaan yang diembannya.³⁴

Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 06 Juli 2022.

Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara bersama dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti yang mengatakan bahwa:

"Secara umum masih bisa dibilang menguasai, namun tidak sepenuhnya. Karena menurut saya latar belakang pendidikan tidak bisa menjadi patokan, meskipun tidak bisa dipungkiri juga bahwa lebih bagus orang yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Misalnya kalau di keuangan itu, sebaiknya yang bekerja adalah lulusan keuangan atau manajemen keuangan. Tapi tidak menjamin sepenuhnya orang yang lulusan itu pasti menguasai. jadi itulah kita ada pengalaman itu mengajarkan kepada kita lagi".³⁵

Selanjutnya berdasarkan pendapat Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti mengatakan bahwa:

"Insyaallah menguasai, karna udah bertahun-tahun ini aja kerjanya ini-ini a<mark>ja kerja</mark>nya yang pasti insyaall<mark>ah men</mark>guasai ya".³⁶

Selain itu, berdasarkan penjelasan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

"Bisa, insyaal<mark>lah sampai saat ini ma</mark>sih bisa kalau ada pekerjaan yang tidak <mark>sesuai'.³⁷</mark>

Pada dasarnya, pendidikan dan pengetahuan merupakan aset utama dalam mewujudkan kualitas kinerja yang baik. Selain itu, pengalaman bekerja juga merupakan salah satu faktor pendukung. Dengan adanya pengalaman,

³⁵ Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada Tanggal 06 Juli 2022.

³⁶ Wawancara dengan Erlinawita, A.Md Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 07 Juli 2022.

³⁷ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 08 Juli 2022.

menjadi terbiasa dengan tupoksi pekerjaan yang ada, sehingga kualitas kinerja tetap terjaga dengan baik.

Kemudian, indikator kualitas kerja dapat dilihat pula dari kemauan para PNS untuk meneliti kembali pekerjaan yang telah dikerjakan. Berdasarkan hal ini, peneliti telah melakukan wawancara dengan informan yang merupakan Widyaiswara Ahli Madya bahwa beliau jarang memeriksa tugas-tugas tersebut secara lebih teliti. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum berpendapat bahwa:

"Seharusnya me<mark>mang kita demikian se</mark>tiap pekerjaan yang diemban kepada kita dan sudah selesai kita harus mengecek ulang sebelum menandatangan<mark>an oleh pimpinan at</mark>au didistribusikan ke bidang lain".³⁹

Demikan pula dengan hasil wawancara dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Provinsi Aceh bahwa:

"Tentu kita teliti terlebih dahulu, contohnya seperti surat-menyurat. di dalam persuratan itukan kalau kita mengeluarkan surat itu ada paraf, jadi yang paraf itu ada tiga sebelum ditandatangani oleh kepala, diparaf satu oleh kasubbidnya kemudian diparaf oleh kabidnya kemudian diparaf sekretarisnya baru ditandatangani jadi sudah melalui berbagai tahapan sehingga istilahnya meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan".

Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum yang menyatakan bahwa:

 $^{{}^{38}\}mathrm{Wawancara\ dengan\ Zulkhaidir}, M.A\ Widyaiswara\ Ahli\ Madya\ di\ BPSDM\ Provinsi\ Aceh\ ada\ tanggal\ 06\ Juli\ 2022...$

³⁹ Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

"Ya, harus kita teliti kembali misalnya saya dikasih pekerjaan oleh kepala badan atau sekban saya kan enggak mungkin mengerjakan sendiri, saya ada staff kasih ke staff dulu setelah staff buat saya teliti lagi apakah betul yang dibuat". ⁴¹

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara umum peneliti melihat bahwa sebagian besar PNS BPSDM Provinsi Aceh mengetahui dan bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan bidangnya. Selain itu, meskipun terdapat pula pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tetapi pengalaman bekerja membuatnya terbiasa melakukan pekerjaan yang menjadi tupoksinya saat ini. Kemudian, untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang ada saat melakukan pekerjaan, para PNS BPSDM Provinsi Aceh meneliti kembali pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Misalnya seperti surat-menyurat, yang telah dikerjakan oleh bawahan menuju ke atasan melalui proses pemeriksaan kembali, sehingga memperkecil kesalahan-kesalahan yang terjadi. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tidak ada kendala atau hambatan. Oleh karena itu, kinerja PNS BPSDM Provinsi Aceh berdasarkan indikator kualitas kerja sudah dapat dikatakan baik.

 $^{^{41}} Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 08 Juli 2022$

4.5.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengarah pada banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kinerja pegawai semakin baik bila jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan semakin banyak. Menyelesaikan pekerjaan dengan usaha yang sungguh-sungguh menunjukan pegawai tersebut punya rasa tanggung jawab yang besar dalam bekerja.

Dalam hal penilaian kinerja yang didasarkan pada indikator kuantitas kerja, peneliti telah melakukan wawancara bersama dengan beberapa PNS BPSDM Provinsi Aceh. Hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti beliau mengatakan bahwa:

"Ya saya siap melakukan pekerjaan melibihi tugas saya. Kenapa tidak? kita kerja itukan berartikan kita siap untuk menjalankan tugas, jadi kalau memang ada kerja tambahan atau kerja diluar tupoksi kita yang masih ada kegiatan dengan kedinasan kita kenapa enggak, kita siap aja". 42

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Kasubbag. dan Pelaksama Subbag. Kepegawaian dan Umum yang juga bersedia melaksanakan tugas melebihi standar yang telah ditetapkan. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan yang lain mengenai kemauan untuk untuk mengerjakan

_

Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

⁴³ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si Kasubbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 08 Juli 2022.

pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan mereka menjawab tidak bersedia.⁴⁴

Kemudian dalam menilai kuantitas kerja, biasanya juga didasarkan pada pencapaian target kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam mencapai target kerja dari organisasi, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum menjelaskan bahwa:

"Terkadang setiap yang diembankan kepada kita dengan SOP tertentu bisa saja diwaktu pengerjaannya oleh terkadang mengalami kendala, misalnya ada sesuatu hal seperti pimpinan tidak ada atau misalnya fasilitas yang belum mendukung atau rusak, bisa saja itu melampaui waktu namun target kerja itu tetap dicapai oleh si pelaksana". 45

Demikan pula dengan hasil wawancara bersama Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti yang menjelaskan bahwa:

"Target itukan sesuatu yang harus kita capai dan kita akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai targetnya itu. jadi kalau target sudah kita tetapkan biasanya jarang kita untuk memperbaiki target itu kadang-kadang kita akan berusaha semampu mungkin kita mencapai target itu, kecuali kalau ada halhal yang diluar kendali kita misalnya, contohnya dulu pada saat pandemi merebak pertama itu kami ada rencana diklatnya itu ada 7 kegiatan diklat tapi karna ada pandemi kita tidak boleh berkumpul-kumpul akhirnya kemudian kita uang kita juga dipakai untuk penanganan covid sehingga dari sekian berapa gitu dipotong menjadi 200 mau tidak mau kita kan, tapi kalau memang sudah yang kita janjikan itukan komitmen kita kan, jadi gak mungkin kita revisi lagi, kita akan berusaha gimana target itu bisa kita capai gitu". 46

45 Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 06 Juli 2022.

⁴⁴ Wawancara dengan Zulkhaidir dan Erlinawita di BPSDM Aceh ada tanggal 06 Juli 2022.

Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasubbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

"Ya, dalam mencapai target kita kan ada target baik itu target Negara maupun target instansi dan ada target-target yang harus selesai, semuanya harus kita targetkan ini kapan selesainya. Misalkan pengadaan. Kita di umum ini kan ada pengadaan di bulan juni harus selesai pengadaan ini, tergantung dengan anggaran semuanya ada jadwal waktu yang harus kita sesuaikan, jangan menumpuk di bulan Agustus atau Desember nanti tidak terkejar, jadi setelah pengesahan anggaran sampai dengan Desember kita harus bisa memastikan kapan ini harus kita laksanakan, jadi budget yang dikasih pun tidak melenceng maksudnya kita ada yang ada pekerjaan yang harus diselesaikan di bulan-bulan tertentu untuk realisasi anggaran".⁴⁷

Selain itu untuk menilai kuantitas kerja, perlu diketahui juga apakah para PNS BPSDM Provinsi Aceh mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dalam waktu yang telah ditentukan atau ditetapkan. Dari hasil wawancara dengan beberapa PNS BPSDM Provinsi Aceh, mereka memaparkan bahwa mereka menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu. Seperti hasil wawancara dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti bahwa:

"Sudah pasti ya, karena itu kan kinerja kita, sudah pasti apalagi masa kepemimpinan sekarang kita harus ada target kinerja kita dan itu kita tanda tangan lagi sebelum jatuh temponya, jadi pas jatuh temponya itu kita akan dimintakan pertanggung jawabankan sesuai janji kita". 48

-

⁴⁷ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 08 Juli 2022.

⁴⁸ Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

Sejalan dengan pernyataan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum yang menyatakan bahwa:

"Harusnya kita laksanakan tepat waktu sesuai dengan arahan, cuman kadang-kadang ada juga yang tidak terselesaikan, tapi kebanyakan bisa kita kejar sampai waktu yang telah diberikan dan tingkat kesulitannya". 49

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti secara umum menyimpulkan bahwa kinerja PNS BPSDM Provinsi Aceh dengan melihat indikator kuantitas kerja secara umum telah dilaksanakan dengan baik, melihat kesesuaian waktu dan target kerja yang harus dilaksanakan.

4.5.3. Pengetahuan Kerja

Informasi yang diperoleh melalui input sensorik seperti membaca, menonton, mendengarkan, menyentuh, dan lainnya adalah definisi sederhana dari pengetahuan. Dengan mengetahui dan memahami suatu pekerjaan, maka kualitas kinerja akan terwujud. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum terkait penguasaan bidang berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya beliau mengatakan bahwa beliau menguasai bidang pekerjaannya karena latar belakang pendidikannya linier dengan tupoksi pekerjaan yang diembannya.⁵⁰

50 Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

⁴⁹ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh pada tanggal 08 Juli 2022.

Kemudian, peneliti juga melakukan wawancara bersama dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti yang mengatakan bahwa:

"Secara umum masih bisa dibilang menguasai, namun tidak sepenuhnya. Karena menurut saya latar belakang pendidikan tidak bisa menjadi patokan, meskipun tidak bisa dipungkiri juga bahwa lebih bagus orang yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Misalnya kalau di keuangan itu, sebaiknya yang bekerja adalah lulusan keuangan atau manajemen keuangan. Tapi tidak menjamin sepenuhnya orang yang lulusan itu pasti menguasai. jadi itulah kita ada pengalaman itu mengajarkan kepada kita lagi". 51

Selanjutnya berdasarkan pendapat Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti mengatakan bahwa:

> "Insyaa<mark>llah m</mark>enguasai, karna udah be<mark>rtahun</mark>-tahun ini aja kerjanya ini-ini aja <mark>kerjany</mark>a yang pasti insya<mark>allah m</mark>enguasai ya".⁵²

Hal tersebut juga sesuai dengan penjelasan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum BPSDM Provinsi Aceh bahwa:

"Bisa, insy<mark>aallah sampai saat ini masih bi</mark>sa kalau ada pekerjaan yang tid<mark>ak sesuai".⁵³</mark>

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa pengetahuan pekerjaan PNS BPSDM Provinsi Aceh tidak hanya

_

⁵¹ Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

⁵² Wawancara dengan Erlinawita, A.Md Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 07
Juli 2022.

⁵³ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh pada tanggal 08 Juli 2022.

berlandaskan pada latar belakang belakang pendidikan, akan tetapi juga berdasarkan pengalaman dan karena kebiasaan yang dilakukan berulang sehingga dapat menguasai pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diemban. Karena pada dasarnya memang pengetahuan bisa bersumber dari mana saja. Pengetahuan memiliki perbedaan dengan keterampilan.

Keterampilan merupakan kemampuan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki pada situasi tertentu, hal ini diperoleh melalui proses latihan yang berulang. Sebagai contoh, keterampilan social diperoleh melalui serangkaian interaksi yang dilakukan dengan orang banyak dengan cara mengamati, mendengarkan, dan berkomunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa di BPSDM Provinsi Aceh, kinerja PNS berdasarkan indikator pengetahuan kerja secara umum sudah baik. Karena sebagian besar PNS-nya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Meskipun terdapat pula yang tidak linier dengan latar belakang pendidikan, akan tetapi pengalaman kerja dan kemauan untuk belajar menjadikan pengetahuan tentang pekerjaanya lebih baik. Dengan mengetahui tupoksi dan tanggung jawab atas pekerjaannya, maka dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan.

4.5.4. Disiplin Kerja

Sikap mental yang tercemin dalam perbuatan, tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah merupakan definisi dari disiplin.⁵⁴

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pegawai, kedisiplinan menjadi kunci utama tercapainya kinerja yang baik. Adapun yang termasuk aspek-aspek kedisiplinan yang harus dilaksanakan PNS dalam bekerja sesuai dengan peraturan disiplin PNS yaitu:⁵⁵

1. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti bahwa sudah menjadi kewajibannya untuk tunduk dan patuh terhadap undang-Undang dan peraturan kedinasan yang berlaku, karena mereka telah disumpah sebelum menjabat menjadi seorang PNS, dan terdapat sanksi apabila melanggar peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.⁵⁶ Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

> "Ya menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil memang harus menaati Undang-Undang yang mengikat. Banyak keterikatan dengan Negara, sehingga tidak bisa sembarangan dan semaunya dalam

55 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 3, hal. 2.

56 Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

⁵⁴ Diakses dari http://bkpp.kaboki.go.id/2017/03/30/disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil/ pada tanggal 26 juli 2022.

bekerja, tetap harus berpedoman kepada Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku"⁵⁷

Menaati peraturan ini termasuk kepatuhan terhadap perintah atau intruksi dari atasan dan kepatuhan terhadap jam-jam kerja serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Widyaiswara Ahli Madya dan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum mengenai ketaatan terhadap perundang-undangan yang berlaku mereka menaatinya. Demikan pula dengan hasil wawancara dengan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti yang menjelaskan bahwa:

"Itu sudah pastilah harus, kalau namanya aturan regulasi bagaimanapun kita harus, jadi kita kan sebagai pimpinan walaupun ibu pimpinan yang istilahnya yang masih kecil ada lagi atasan, kalau enggak ibu taat ini yang bawah-bawah suka contohin yang jelek-jelek". 58

Sedangkan Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti menyatakan

> "Insyaa<mark>llah iya, sepanjang itu menjadi leb</mark>ih baik dalam kinerja kita".⁵⁹

PNS yang melakukan pelanggaraan terhadap tanggung jawab disipliner atau administratif akan dikenai sanksi. Sanksi terhadap

Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 08 Juli 2022.

_

⁵⁷ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si Kasubbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh pada tanggal 08 Juli 2022.

⁵⁹ Wawancara dengan Erlinawita, A.Md Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 07 Juli 2022.

pelanggaraan jabatan dapat berupa hukuman jabatan sampai dengan pemberhentian secara tidak terhormat dari jabatannya. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa "Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena melanggar sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil."

2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. Salah satunya yaitu dalam hal hadir tepat waktu.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum yaitu:

"Oh tentu<mark>, karna</mark> kita di kepegawa<mark>ian da</mark>n umum kalau tidak kita hadir tepat waktu orang lain mung<mark>kin le</mark>bih enggak tepat lagi".⁶¹

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan yang lainnya, sebagian besar dari mereka mengaku bahwa mereka tidak hadir selalu tepat waktu dalam bekerja. Seperti pengakuan Widyaiswara Ahli Madya bahwa beliau tidak datang tepat waktu saat bekerja. ⁶² Hal tersebut juga diakui oleh Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

"Iya ini terkadang sampe ke kantor melebihi waktu".⁶³

 $^{^{60}\,}$ Undang-Udang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Disiplin Pegawai, Pasal 23 (3), hal. 12-13.

⁶¹ Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh pada tanggal 08 Juli 2022.

 $^{^{62}}$ Wawancara dengan Zulkhaidir, M.A, Widyaiswara Ahli Madya pada tanggal 06 Juli 2022.

Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 06 Juli 2022.

3. Salah satu aturan kedisiplinan yang harus dipatuhi oleh pegawai adalah menggunakan dan memelihara barang-barang milik mencakup bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.

Berdasarkan wawancara dengan PNS BPSDM Provinsi Aceh, mereka memelihara fasilitas dengan sangat baik.

4. Menunjukkan sikap dan tingkah laku sopan dan santun terhadap masyarakat, sesama rekan, dan atasan dalam instansi. Memberikan pelayanan pada masyarakat dengan baik, berpakaian yang sopan di tempat kerja, dan selalu menggunakan tanda pengenal atau atribut instansi lainnya.

Kedisiplinan erat kaitannya dengan menaati seluruh perintah dan melaksanakannya sesuai aturan yang ditetapkan. kedisiplinan merupakan salah satu indikator kompetensi yang sangat diperhitungkan dalam dunia kerja, terutama bagi pegawai negeri. Kedisiplinan PNS BPSDM Provinsi Aceh dapat dilihat dari banyak hal, salah satunya dapat dilihat dari peningkatan kompetensi PNS yang diadakan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Selain diklat, pegawai juga diikut sertakan dalam berbagai Bimtek, *Short Course* dan Seminar-seminar. Adapun data keikutsertaan diklat PNS BPSDM Provinsi Aceh dalam 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1: Tabel Keikutsertaan Diklat Pegawai BPSDM Aceh

No	Nama Pendidikan dan Pelatihan	20	018	2	019	20)20	20)21	20)22
		Pria	Wanita								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pengelolaan Data Center									4	0
2	MOT									4	0
3	Tata Naskah Dinas	2	0								
4	Kehumasan Bagi Aparatur Pemerintah Daerah	2	0								
5	Installation, Strorage, And Compute With Windows Server 2016			4	0		h				
6	Microsoft Office			3	1						
7	Sistem Penilaian Kinerja, SKP, SOP, dan Sosialisasi ASN			2	1						
8	Penilaian Angka Kredit dan Jabatan Fungsional Widyaiswara			2	1						
9	Pelatihan Dasar Manajemen Bencana pada masa pandemi COVID-19					2	1				
10	Pelatihan Kinerja Pegawai					2	1				
11	PENANGGULANGAN BENCANA							2	0		
12	Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi									2	2
13	Mind Setting and Creative Problem Solving	0	1							0	1
14	Legal Drafting							0	1		

Peningkatan kompetensi akan terwujud dengan diadakannya diklat bagi PNS, berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir, BPSDM Provinsi Aceh konsisten dalam mengadakan diklat.

Disiplin kerja juga erat kaitannya dengan ketepatan waktu dalam bekerja, baik hadir maupun jam pulang kerja. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, PNS BPSDM Provinsi Aceh sudah disiplin terkait jam kerja, hal ini dapat dilihat dari daftar hadir pegawai yang peneliti peroleh yaitu sebagai berikut ini:

ABSEN HADIR SEKRETARIAT

Hari Tanggal Pukul

: Sabtu Siang : 23 Juli 2022 : 14.00 WIB s/d 16.45 WIB

No.	NIP	PANGKAT/ GOL.RUANG	JABATAN	TANDA	TANGAN
1	Teuku Miftahuddin, S.Pd, M.Pd 19651019 198901 1 001	Pembina Tingkat I IV/b	Sekretaris BPSDM Acel	1	
SUB	BBAG UMUM DAN KEPEGAWAI	AN			٨
2	Mukhlis Rizal, ST, M.Si 19781207 201001 1 007	Penata,	Kasubbag Kepegawaian dan Umum		2.
3	drh. Rahmadi, M. Si 19661203 199903 1 002	Pembina Utama Madya, IV/d	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	3	1
4	Dr. Ir. Darwin, M.M. 19630522 199101 1 001	Pembina Tingkat I,	Arsiparis Ahli Madya	MA	4.
5	Mustika Hayati, S.Sos, MM 19640916 199203 2 002	Pembina Tingkat I,	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	5. //ah	_
6	Rahmi, S.Pd 19681231 199502 2 002	Pembina Tingkat I, IV/b	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	A	6 Sandjie
'	Drs. Abdul Muthaleb 19621231 198503 1 076	Pembina IV/a	Arsiparis Ahli Madya	7// hull	7
8 1	Aida Fitriana, SH, MH 19731106 200504 2 001	Pembina IV/a	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum		8.000
9 1	Abdul Hadi, S.Pd.I, MM 19810618 200604 1 008	Pembina IV/a	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	9.00	,
10 1	Armia, SE 19711005 200604 1 008	Penata Tk. I,	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum		10 (AU)
	Muhammad Dahlan, SE, M.DEV.Sc 9800305 200312 1 003	Penata Tingkat I, III/d	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	TUGAS B	ELAJAR
2 1	Rizaldi, SE 9761205 200901 1 001	Penata Tingkat I, III/d	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	12	
3 19	Marzuki, SE 9710710 200212 1 003	Penata, III/c	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum		13/ luik
19	irdaus, S. HI 9790101 201212 1 005	Penata,	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	prot	
3 I	Juhammad Sahat, SE 9771011 200701 1 002	Penata Muda Tk. I III/b	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum		15
, ,	nran, SE 0720124201001 1 005	Penata Muda Tk. I, III/b	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	18 June	1.1
19	ahril, SE 2750120 201001 1 008	Penata Muda TK. I, III/b	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	Vie	17.
19	ulbahri, S.Sos 1790823 201001 1 013	Penata Muda, III/a	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	18	
19	ulyadi, S.Sos 820401 201212 1 003	Penata Muda, III/a	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum		19. Mais.
	780203 200604 1 003	Penata Muda, III/a	Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum	20. 75-	

_1	Teuku Miftahuddin, S.Pd, M.Pd	Pembina Tingkat I,	Sakraturie RPSDM Acab		
SU	BBAG PROGRAM DAN PELAPOI	RAN	TAGE RESIDE A CON		
21	Dedy Rezika, S. STP 19840722 200312 1 001	Penata Tingkat I, III/d	Kasubbag Program dan Pelaporan		21
22	M. Dede Harrys Hadi, S. Hut 19790319 199803 1 001	Penata Tingkat I,	Pelaksana Subbag Program dan Pelaporan	22	
SUI	BBAG KEUANGAN	·	4		
23	Mila Setia Putri, SE, M.Si 19800517 200112 2 001	Penata Tingkat I,	Analis Keuangan Pusat/Daerah Ahli		23. Wile
24	Adidaryanti, SE 19810428 200604 2 004	Penata III/c	Pelaksana Subbag Keuangan	24. Ur	W
25	Muchtar, S. Sos 19650312 200604 1 001	Penata Muda Tk.I,	Pelaksana Subbag Keuangan		25
26	Fonna Adhara Saputri, S.STP 19920606 201406 2 001	Penata Muda Tk.I, III/b	Pelaksana Subbag Keuangan	26.	
27	Aryati, SE 19730306 201212 2 002	Penata Muda Tk.I,	Pelaksana Subbag Keuangan	11	27. 32
28	Siti Zalecha, SE 19860520 201403 2 001	Penata Muda, III/a	Pelaksana Subbag Keuangan	28. W/s	1

Mengetahui, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia SEKRETA<mark>RIS</mark>

> Teuku Miftahuddin, S.Pd, M.Pd Pembina Tingkat I, NIP. 19651019 198901 1 001

Gambar 4.2: Daftar Hadir Pegawai Bidang Sekretariat

Pada gambar diatas, dapat dilihat Daftar Hadir pegawai Bidang Sekretariat pada hari Sabtu, 23 Juli 2022. Berdasarkan daftar hadir tersebut, terlihat bahwa sebagian besar pegawai BPSDM Provinsi Aceh disiplin dalam masalah waktu hadir dalam bekerja. Saat peneliti tanyakan mengapa hari Sabtu diadakan kegiatan bekerja, ternyata berdasarkan Peraturan Pemerintah Aceh bahwa hari Sabtu tersebut merupakan hari pengganti saat adanya libur tambahan setelah Hari Raya Idul Fitri. Selain itu, berikut peneliti turut tampilkan absen pada Bidang Pengembangan Kompetensi

Teknis Umum dan Fungsional serta bidang Kelompok Fungsional Widyaiswara:

ABSEN HADIR BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS UMUM DAN **FUNGSIONAL**

Tanggal Pukul

: Senin Pagi : 25 Juli 2022 : 08.00 WIB s/d 12.00 WIB

No.	NAMA/ NIP	PANGKAT/ GOL.RUANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Drs. Agus Bahagia 19680817 199011 1 001	Pembina Tingkat I, IV/b	Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	1
2	Syukri. R, SE, MA 19750201 200112 1 003	Pembina IV/a	Analis Kepegawaian Ahli Muda	2 /
3	Warzukni, SE, M.Ec. Dev 19751029 199911 2 001	Pembina IV/a	Analis Kepegawaian Ahli Muda	3/MZ
4	Ida Farida, S. Psi 19780128 200604 2 005	Penata Tingkat I III/d	Analis Kepegawaian Ahli Muda	4 Maint
5	Muhammad Nazar, A.Ks, M.Si 19720122 200003 1 001	Pembina IV/a	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	(5.
6	WAHYUDI, A.Ks., M.Si 19730427 200003 1 002	Pembina IV/a	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	6.
7	Mardhiati, SH 19770525 200604 2 003	Penata Tk. I,	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	7PP
8	Syauqas Rahmatillah, S.Sos. I 19750305 200904 1 002	Penata Tk. I,	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	Mu
9	Nya' Soraya Rizkina, S.Psi., M.H.Sc. 19880201 201103 2 001	Penata,	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	9/7/
10	Irahati, SE, MM 19781028 201001 2 007	Penata,	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	TUGAS BELAJAR
11	Al Furqan Khalilullah, S.STP 19900109 201406 1 001	Penata MudaTingkat I, III/b	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	In gard
12	Nadia Murniati, S.STP, M.Si 19941011 201608 2 001	Penata MudaTingkat I, III/b	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	12
13	Agus Wijaya, A.Md 19730816 201212 1 001	Penata Muda, III/a	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	13.
14	Yusrizal 19670817200901 1 002	Pengatur Tk. I,	Pelaksana Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	14.

Mengetahui, KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS UMUM DAN FUNGSIONAL

Drs. Agus Bahagia Pembina Tingkat I, NIP. 19680817 199011 1 001

Gambar 4.3: Daftar Hadir Pegawai Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

ABSEN HADIR WIDYAISWARA

Hari Tanggal : Senin Pagi : 18 Juli 2022

: 08.00 WIB s/d 12.00 WIB

No.	NAMA/ NIP	PANGKAT/ GOL.RUANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1	T. Gazali, SE, M. Si 19591231 198503 1 051	Pembina Utama IV/e	Widyaiswara Ahli Utama	1.4
2	Drs. Zulkifli Ahmad, MM 19570923 198210 1 001	Pembina Utama Madya IV/d	Widyaiswara Ahli Utama	₽∩
3	Makmur, SH, M. Hum 19591215 198903 1 005	Pembina Utama Madya IV/d	Widyaiswara Ahli Utama	3. 90
4	Drs.Ismarissiska, MM 19610213 198603 1 002	Pembina Utama Madya IV/d	Widyaiswara Ahli Utama	4
5	kamaruddin Andalah, S.Sos, M.Si 19611118 198101 1 002	Pembina Utama Madya IV/d	Widyaiswara Ahli Utama	5
6	Drs. Raja Muda, M.Si 19610718 198803 1 004	Pembina Utama Madya IV/d	Widyaiswara Ahli Utama	6. 1
7	Dr. Effendy J.Jaraputra, SH.S.Sos, M.Si 19630503 199003 1 004	Pembina Utama Muda IV/c	Widyaiswara Ahli Madya	7
8	Ir. Abdul Halim, M. Si 19630819 200212 1 003	Pembina Utama Muda IV/c	Widyaiswara Ahli Utama	8
9	Drs. Yufrizal, M.Si 19650405 198603 1 009	Pembina Utama Muda, IV/c	Widyaiswara Ahli Madya	9 2
10	Usman S.Sos, M.Si 19661231 199003 1 041	Pembina Utama Muda, IV/c	Widyaiswara Ahli Muda	10
11	Nurul Hidayah, SH, M.Si 19690209 199412 2 001	Pembina Utama Muda, IV/c	Widyaiswara Ahli Madya	11 11111
12	Syahiruddin, SE, M. Si 19710818 200604 1 004	Pembina Utama Muda, IV/c	Widyaiswara Ahli Madya	12 54
13	Halimatussakdiah,SE,M.Si 19670709 198810 2 001	Pembina Tingkat I, IV/b	Widyaiswara Ahli Madya	15. This
14	Ir. Abdul Haris, MT 19660714 199603 1 003	Pembina Tingkat I, IV/b	Widyaiswara Ahli Madya	14
15	Triyana, M. Ag 19730803 200604 1 002	Pembina Tingkat I, IV/b	Widyaiswara Ahli Madya	15
16	Dr. Marah Halim, S. Ag, M. Ag, MH 19770319 200604 1 004	Pembina Tingkat I, IV/b	Widyaiswara Ahli Madya	16. Lule
17	Irwan, S. Ag, MH 19751002 200604 1 004	Pembina IV/a	Widyaiswara Ahli Madya	17. Alfu
18	Inda Avrini, SE, M.Si 19760428 200604 2 001	Pembina IV/a	Widyaiswara Ahli Madya	18
19	Zulkhaidir, M. A 19770128 200604 1 001	Pembina IV/a	Widyaiswara Ahli Madya	19.
20	Nurlia, M.Kom 19810429 201003 2 001	Pembina IV/a	Widyaiswara Ahli Madya	20.
21	Cut Yuliandra, M.Si 19750720 201003 2 001	Pembina IV/a	Widyaiswara Ahli Muda	21.
22	Safriati Razali, MA 19811204 201003 2 001	Pembina IV/a	Widyaiswara Ahli Madya	22.
23	Idarafni, S. Ag, M.Pd 19720415 200604 2 001	Penata Tk. I	Widyaiswara Ahli Muda	236

Gambar 4.4: Daftar Hadir Bidang Widyaiswara

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dikatakan bahwa sikap disiplin kerja harus diterapkan secara praktik nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga

tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

4.5.5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan manajemen diri untuk menjadi banyak akal dan cara untuk melakukan berbagai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah. Inisiatif terkadang diperlukan dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang mendesak. Inisiatif membuat pegawai berpikir lebih kritis dan berkembang. Dengan adanya inisiatif maka akan meminimalisir hambatan-hambatan yang ada serta sebagai sarana perbaikan masalah serta membentuk karakteristik dan kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai adanya inisiatif di BPSDM Provinsi Aceh bahwa memang inisiatif dilakukan ketika dihadapkan pada berbagai permasalahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

"Saya karena berada di front office dan di kepegawaian tentu banyak sekali pekerjaan atau permasalahan yang muncul di dalam instansi yang terkadang membutuhkan solusi secara cepat karena mendesak, itu saya berikan keputusan atas inisiatif saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki, kemudian tupoksi yang saya miliki, solusi yang saya berikan itu benar-benar yang menjadi tupoksi saya".64

Sejalan dengan penjelasan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti bahwa:

"Ini kita cerita bidang ya, jadi kita cerita bidang itu kalau di bidang ini kan saya yang memimpin, terlepas dari bisa atau tidak ibu harus dapat bertindak sebagai orang tua, sehingga harus memberikan solusi dengan berbagai alternatif dan risiko, mana yang kita pilih tertunya yang kita pilih yang resikonya lebih kecil". 65

Kemudian beliau menambahkan bahwa:

"Kalau kita tidak kreatif kita mandek. Meskipun terkadang di komen oleh orang, biasanyanya begini, begitu. Saya tidak mau begitu, yang biasa itu belum tentu benar yang benar kita biasakan,".66

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum, menurutnya Inisiatif perlu dimiliki oleh setiap PNS karena terkadang dalam menjalankan tugas dalam pekerjaan terdapat hal-hal yang terjadi diluar keinginan, pada saat-saat darurat dibutuhkan keputusan secara cepat dan tepat, sehingga tidak memungkinkan untuk menunggu atasan.⁶⁷

 $^{^{64}} Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 06 Juli 2022.$

⁶⁵ Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si., Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 06 Juli 2022.

⁶⁷ Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 06 Juli 2022.

Selanjutnya, peneliti juga mewawancarai salah satu PNS di Widyaiswara Ahli Madya yang mengatakan bahwa:

"Jadi kemampuan inisiatif itu berarti dapat melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Secara sederhana, seseorang dengan kemampuan ini sudah pasti banyak akal. Dengan kemampuan ini, seseorang tidak akan pernah berhenti belajar dan terus berusaha untuk mengembangkan dirinya. Ya menurut saya dan berdasarkan pengalaman saya selama bekerja disini semua dapat melakukan dan mengambil keputusan yang darurat dengan inisiatif terbaiknya." ⁶⁸

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan bahwa perlunya inisiatif di dalam dunia kerja agar dapat memecahkan suatu masalah yang mungkin tidak terlalu diperhatikan orang lain, terus mencari ide-ide yang bagus. Ide ini adalah melaksanakan tindakan baru atau berbeda dari sebelumnya dengan tujuan yang sama yakni menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Memiliki inisiatif yang tinggi akan membawa kepada kemandirian. Hal ini didapatkan karena sebelum berinisiatif dan mengambil keputusan, tentu harus mencari banyak data dan memecahkan banyak masalah tanpa menggunakan banyak bantuan dari luar. Sehingga inisiatif sangat diperlukan untuk dimiliki oleh seluruh pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kabid.

Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti bahwa:

"Pada dasarnya, kemampuan inisiatif juga termasuk ke dalam kemampuan manajemen diri atau self management. Kemampuan ini

-

⁶⁸ Wawancara dengan Zulkhaidir, M.A Widyaiswara Ahli Madya di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 06 Juli 2022.

dapat dikembangkan oleh diri sendiri secara perlahan-lahan. Dengan inisiatif, maka insyaallah produktivitas kerja akan meningkat dan kemungkinan besar orang-orang di lingkungan kita akan menyukai sosok kepribadian kita."⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Inisiatif PNS di BPSDM Provinsi Aceh sudah baik, karena mereka mengerti bagaimana solusi dalam mengambil keputusan saat dibutuhkan dan mampu berpikir kreatif.

4.5.6 Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan PNS di dalam dinas yang sesuai dengan sumpah dan jabatan, yaitu untuk memelihara penghargaan dan kepercayaan masyarakat kepada korps pegawai. Dengan melalaikan tugas dan kewajiban berarti mereka harus memberikan pertanggungan jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Adapun pertanggungan jawab pegawai dapat dibedakan ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu: pertanggungjawaban kepidanaan, pertanggungjawaban keuangan/keperdataan serta pertanggungjawaban disiplin administrasi. Adapun Tanggung jawab dapat termasuk didalamnya menjaga fasilitas yang telah diberikan oleh instansi. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

69 Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si (Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 06 Juli 2022.

"Iya kita tentu menjaga fasilitas yang tersedia dikantor, karna ini adalah barang milik negara menjadi kewajiban kita untuk menjaganya".⁷⁰

Hal tersebut sejalan pula dengan pernyataan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Provinsi Aceh bahwa:

"Itu yang seharusnya kita mempunyai rasa memiliki karna kita harus ada sense of belonging ya rasa ikut memiliki jangan karna punya kantor asal saja". ⁷¹

Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

"Ya, tupoksi di saya memang sarana dan prasarana jadi bukan fasilitas yang saya gunakan saja, fasilitas yang orang yang gunakan tetap umum yang apa, misalkan mobil dinas sarana prasarana yang mendukung untuk kegiatan semuanya kita harus pastikan bahwa alat-alat itu dalam keadaan yang layak pakai, itu salah satu fungsi umum untuk apa sarana dan prasarana".⁷²

Secara umum, PNS BPSDM Provinsi Aceh menjaga fasilitas yang ada. Kemudian, tanggung jawab kerja juga dapat dinilai dari tepat waktu dalam mengerjakan setiap pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan bersama dengan Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum terkait ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa:

 $⁷⁰_{\hbox{Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 06 Juli 2022.}$

⁷¹ Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 06 Juli 2022.

⁷² Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 08 Juli 2022.

"Iya, saya berusaha sekali untuk mengerjakan sesuatu sesuai tepat waktu kecuali ada halangan biasa kan kita instansi terkadang ada halangan-halangan yang nanti menghambat pekerjaan tapi pada intinya semua pekerjaan ingin kita kerjakan tepat waktu agar tepat guna". 73

Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti bahwa:

"Iya, insyaallah kita tepat waktu malah kita lebih cepat lebih baik kalau menurut ibu, emm jadi kadang-kadang teman ibu disinikan kok belum lagi kita harus berpikir cepat jangan tunggu di deadline itu, jadi ibu selalu mengajarkan bahwa sebelum kita laksanakan kita harus fikir sekarang kita cepat selesaikan dulu nanti pada saat penyelenggaraan kita udah tinggal enak saja". 74

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugas, tidak selalu bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Tergantung pada tingkat kesulitannya tugas tersebut.⁷⁵ Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Kasubbag. Kepegawaian dan Umum bahwa:

"Tepat waktu, iya kadang-kadang juga tidak, yang namanya manusia kita bilang 100% tepat waktu enggak juga, ada kadang-kadang di kasih waktu hari selasa hari senin sudah kita selesaikan, tidak terpaku dengan deadline ya". ⁷⁶

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggung jawab dalam kinerja PNS di BPSDM Provinsi Aceh yang diperoleh melalui proses wawancara, dapat dilihat bahwa para pegawai bertanggungjawab dengan

 $^{^{73}} Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 06 Juli 2022.$

⁷⁴ Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si (Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 06 Juli 2022.

⁷⁵ Ibid

 $^{^{76}} Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si, Kasubbag Kepegawaian dan Umum pada tanggal 08 Juli 2022$

menjaga fasilitas-fasilitas kantor dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Secara keseluruhan, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja PNS BPSDM Provinsi Aceh dapat dikatakan sudah baik, namun belum maksimal. Masih ada beberapa hal yang belum secara optimal dilaksanakan, seperti ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan meskipun tidak menghambat pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, akan tetapi menjadi lebih baik jika sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu, masih kurang disiplinnya beberapa PNS BPSDM Provinsi Aceh.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kinerja PNS BPSDM Provinsi Aceh dapat dikatakan sudah baik, namun belum maksimal. Masih ada beberapa hal yang belum secara optimal dilaksanakan, seperti ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan meskipun tidak menghambat pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya karena memiliki pengalaman kerja, akan tetapi menjadi lebih baik jika sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu, masih kurang disiplinnya beberapa PNS BPSDM Provinsi Aceh terkait kehadiran tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut perlu kiranya BPSDM Provinsi Aceh sebagai lembaga yang mempunya tupoksi sebagai pelaksana pengembangan sumber daya manusia, lebih meningkatkan kembali kinerjanya agar lebih baik dan maksimal.

5.2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja BPSDM Provinsi Aceh, yaitu:

Mengadakan pelatihan pengembangan sumber daya manusia bagi
 PNS agar lebih mengetahui tupoksi dan tanggungjawabnya.

2. Membuat sistem *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih memotivasi para PNS untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* "Edisi Revisi". Jakarta: Bumi Aksara.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN). (1993). Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta: LAN.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, L. J. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh Pabundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Skripsi

Ratnandani, Ovia S. (2018). Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Jurnal

- Deni, Muhammad. (2014). Jurnal Ilmu Manajemen. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang, 3*(2). Palembang: Universitas Muhammadiyyah. 1-14.
- Kusuma, Dirk Malaga. (2013). E Jurnal administrasi Negara. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*, 1(4). Samarinda: Universitas Mulawarman. 1388-1400
- Rindah. (2017). E Jurnal Katalogis. *Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, 5(1). Palu: Universitas Tadulako.
- Sam Yang, Jun dkk. (2020). Jurnal Governansi. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor*. 6(1). Banda Aceh: Universitas Djuanda. 2549-7138.
- Sunda, Cliff. M., dkk. (2017). Jurnal Eksekutif. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*, 1(1). Manado: Universitas Sam Ratulangi. 9-15.
- Susanty, Aries dan S.W. Baskoro. (2012). Jurnal Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinanterhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*, 7(2). Semarang: Universitas Diponegoro). 77-84.

Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Nomor 5494).

حامعة الرائرك

- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang *Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembar Negara Nomor 4450).
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembar Negara Nomor 5135).

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembar Negara Nomor 5258).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang *Pengukuran Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembar Negara Nomor 6340).
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diakses dari http://www.bkn.go.id/

Artikel/Website Resmi Pemerintah

- BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*, diakses dari http://bkpp.kaboki.go.id/2017/03/3/disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil.
- BPSDM Provinsi Aceh. *Profil Lembaga BPSDM Provinsi Aceh*, diakses dari https://bpsdm.acehprov.go.id/halaman/profil-lembaga/.
- BPSDM Provinsi Aceh. Struktur Organisasi Lembaga BPSDM Provinsi Aceh, diakses dari https://bpsdm.acehprov.go.id/halaman/struktur-organisasi-lembaga/.
- BPSDM Provinsi Aceh. *Tugas dan Fungsi Lembaga BPSDM Provinsi Aceh*, diakses dari https://bpsdm.acehprov.go.id/halaman/tugas-dan-fungsi-lembaga/.

Hasil Wawancara

- Aida Fitriana, diwawancarai oleh Maulidia, pada tanggal 6 Juli 2022, Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum, BPSDM Provinsi Aceh.
- Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, diwawancarai oleh Maulidia, pada tanggal 6 Juli 202, Kabid. Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti, BPSDM Provinsi Aceh.

- Erlinawita, A.Md., diwawancarai oleh Maulidia, pada tanggal 7 Juli 2022, Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti, BPSDM Provinsi Aceh.
- Muklis Rizal, S.T., M.Si., diwawancarai oleh Maulidia, pada tanggal 8 Juli 2022, Kasubbag. Kepegawaian dan Umum, BPSDM Provinsi Aceh.
- Zulkhaidir, M.A., diwawancarai oleh Maulidia, pada tanggal 6 Juli 2022 Pelaksana Ahli Madya di Kelompok Fungsional Widyaiswara, BPSDM Provinsi Aceh.

Lainnya:

Kemenpan-RB. (2017). Presentasi Power Point. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, (Jakarta:Kemenpan-RB).



Lampiran:

INSTRUMEN PENELITIAN KISI-KISI WAWANCARA

NO	Variabel	Indikator	Item Soal
1	Kinerja Pegawai	Kualitas pekerjaaan	1,2,3,4
		Kuantitas pekerjaaan	5,6,7
		Pengetahuan pekerjaaan	8,9
		Disiplin kerja	10,11
		Inisiatif	12,13
		Tanggung Jawab	14,15

INSTRUMEN PENELITIAN PERTANYAAN WAWANCARA

VARI ABEL	INDIK ATOR	N O	PERTANYAAN
	Kualita s pekerja an	1	Apakah Bapak/Ibu merasa puas ketika hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan selesai tepat pada waktunya?
		2	Apakah pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sesuai dengan keterampilan yang Bapak/Ibu punya?
		3	Apakah Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan prosedur dari organisasi?
		4	Apakah Bapak/Ibu meneliti kembali pekerjaan yang telah di buat sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan kepada unit/bidang lain?
	Ruantit as Pekerja an	5	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dalam waktu yang telah ditentukan atau ditetapkan?
•		6	Apakah Bapak/Ibu memiliki keinginan/kemauan untuk mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan?
		7	Dalam mencapai target kerja dari organisasi, Apakah Bapak/Ibu memperhitungkannya kembali?
Kinerj a Pegaw	Pekerja	8	Dengan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki, bagaimana cara Bapak/Ibu dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja?
ai		9	Dengan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki, apakah Bapak/Ibu menguasai bidang tugas yang Bapak/Ibu kerjakan?
	Disipli n Kerja	1 0	Apakah Bapak/Ibu selalu hadir tepat pada waktu yang ditentukan?
		1	Apakah Bapak/Ibu menaati peraturan yang diberikan oleh instansi?
	Inisiatif	1 2	Bagaimanakah inisiatif Bapak/Ibu dalam menanggapi atau memberikan solusi ketika terjadi masalah didalam instansi?
		1 3	Apakah Bapak/Ibu berpikir kreatif guna untuk kepentingan pekerjaan agar lebih baik lagi?
	Tanggu ng Jawab	1 4	Apakah Bapak/Ibu menjaga fasilitas yang telah diberikan oleh instansi?
		1 5	Apakah Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan?

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Pedoman wawancara

"Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh"

1. Indentitas Informan

Indentitas Informan

a. Nama :

b. Usia :

c. Jenis Kelamin :

d. Alamat

e. Pendidikan Terakhir:

f. Golongan

g. Jabatan

h. Lama Bekerja

2. Pendahuluan

- a. Memperkenalkan diri
- b. Menjelaskan maksud dan tujuan wawancara disertai dengan manfaat penelitian
- c. Meminta kesediaan calon informan untuk menjadi informan di dalam penelitian

3. Pertanyaan Wawancara

- a. Apakah Bapak/Ibu merasa puas ketika hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan selesai tepat pada waktunya?
- b. Apakah pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sesuai dengan keterampilan yang Bapak/Ibu punya?
- c. Apakah Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan prosedur dari organisasi?

جا معة الرائرك

- d. Apakah Bapak/Ibu meneliti kembali pekerjaan yang telah di buat sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan kepada unit/bidang lain?
- e. Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dalam waktu yang telah ditentukan atau ditetapkan?
- f. Apakah Bapak/Ibu memiliki keinginan/kemauan untuk mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan?
- g. Dalam mencapai target kerja dari organisasi, Apakah Bapak/Ibu memperhitungkannya kembali?
- h. Dengan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki, bagaimana cara Bapak/Ibu dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja?

- i. Dengan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki, apakah Bapak/Ibu menguasai bidang tugas yang Bapak/Ibu kerjakan?
- j. Apakah Bapak/Ibu selalu hadir tepat pada waktu yang ditentukan?
- k. Apakah Bapak/Ibu menaati peraturan yang diberikan oleh instansi?
- l. Bagaimanakah inisiatif Bapak/Ibu dalam menanggapi atau memberikan solusi ketika terjadi masalah didalam instansi?
- m. Apakah Bapak/Ibu berpikir kreatif guna untuk kepentingan pekerjaan agar lebih baik lagi?
- n. Apakah Bapak/Ibu menjaga fasilitas yang telah diberikan oleh instansi?
- o. Apakah Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan?



Lampiran II: SK pembimbing Skripsi

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH Nomor: 852/Un.08/FISIP/Kp.07.6/03/2022

TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN **UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang

- : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.

Mengingat

- : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
- Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
- 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
- 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 07 Maret 2022

MEMUTUSKAN

Menetapkan

PERTAMA

Menunjuk Saudara

Eka Januar, M.Soc.Sc. Sebagai pembimbing pertama Muazzinah, B.Sc., MPA. Sebagai pembimbing kedua

Untuk membimbing skripsi : Maulidia Nama : 150802074 NIM

Ilmu Administrasi Negara Program Studi

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Judul

(BPSDM) Provinsi Aceh

: Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda KEDUA

Aceh Tahun 2022.

: Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya,

apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di Rada Tanggal An. Rektor

: Banda Aceh : 23 Maret 2022

KETIGA

Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh; Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;

Lampiran III: Surat Pengantar Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telepon: 0651-7557321, Email: uin@ar-raniy.ac.id

Nomor : B-1290/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/06/2022

Lamp

Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Kepada Yth,

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : MAULIDIA / 150802074 Semester/Jurusan: XV / Ilmu Administrasi Negara

Alamat sekarang : Tanjong Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bermaksud me<mark>la</mark>kuk<mark>an</mark> p<mark>enelitian ilmia</mark>h di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

> Banda Aceh, 27 Juni 2022 an. De kan Wakil Deka<mark>n Bida</mark>ng Akademik dan

Kelembagaan,

Berlaku sampai : 26 Desember

2022

Muhammad Thalal, Lc., M.Si., M.Ed.

جا معة الرائرك

Lampiran IV: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di BPSDM Provinsi Aceh



PEMERINTAH ACEH BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Jalan T. Panglima Nyak Makam No. 8 Telepon (0651) 7552564, Fax. (0651) 7552565 e-mail: bpsdm@acehprov.go.id website: bpsdm.acehprov.go.id Banda Aceh Kode Pos. 23125

Nomor

: BPSDM. 420/ 734 /2022

Banda Aceh, 24 Agustus 2022

Lampiran : -

Sifat : Segera

KepadaYth:

Perihal

: Penelitian Mahasiswa Ilmiah.-

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Pemerintahan

Universitas Islam Negeri AR Raniry

di-

Tempat

1. Sehubungan dengan surat Saudara nomor : B-1290/Un.08 /FISIP.I/ PP.00.9/06/2022 tanggal 27 Juni 2022, tentang Mohon Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa.

2. Berkenaan dengan h<mark>al</mark> ters<mark>eb</mark>ut <mark>diat</mark>as, <mark>k</mark>ami <mark>tela</mark>h menfasilitasi hingga selesai Penelitian Mahasiwa dan memberi data yang diperlukan dari kami untuk mahasiswa atas nama :

: MAULIDIA/ 150802074

Semester/Jurusan : XV/ Ilmu Pemerintahan Negara

Alamat Sekarang : Tanjong Selamat

3. Demikian Keterangan i<mark>ni</mark> kami sampaikan <mark>untu</mark>k digunakan sesuai keperluan, terima kasih.

> KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH

KU MIFTAHUDDIN, S.Pd, M. Pd PEMBINA TINGKAT. I

NIP. 19651019 198901 1 001 No. ND. 875.1/466/2022 Tgl. 23-08- 2022

<u>Lampiran V : Dokumentasi Penelitian.</u>





Wawancara dengan Erlinawita, A.Md Pelaksana Bidang Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti BPSDM Aceh pada tanggal 7 Juli 2022.





Wawancara dengan Muklis Rizal, S.T, M.Si. Kasubbag. Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh pada tanggal 8 Juli 2022.





Wawancara dengan Zulkhaidir, M.A, Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 6 Juli 2022





Wawancara dengan Aida Fitriana, SH, MH, Pelaksana Subbag. Kepegawaian dan Umum di BPSDM Provinsi Aceh pada tanggal 6 Juli 2022



Wawancara dengan Dra. Henny Sri Wahyuni, M.Si, Kabid Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Inti pada tanggal 6 Juli 2022



Lampiran VI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama Lengkap : Maulidia

Tempat/tanggal lahir : Aceh Besar, 31 Agustus 1997

Jenis kelamin : Perempuan

Fakultas/Prodi : FISIP/Îlmu Administrasi Negara

Telepon/WA : 081360283165 Alamat : Tanjung Selamat

Email : 150802074@student.ar-raniry.ac.id

Pendidikan

Sekolah Dasar : MIN Tungkob

Sekolah Menengah Pertama : MTsN Rukoh Banda Aceh Sekolah Menengah Atas : MAN Rukoh Banda Aceh

Sertifikasi

Ma'had Jamiah : 70 | 2017 | Ma'had Jami'ah

TOEFL: 403 | Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry
TOAFL: 407 | Pusat Bahasa UIN Ar-Raniry
Komputer: B | 2022 | ICT UIN Ar-Raniry

Magang : 98 | 2019 | Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh

جا معة الرائرك

Banda Aceh, 9 Desember 2022

<u>Maulidia</u> NIM. 150802074