

# ANALISIS KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN CIAMIS

Ali Hamzah, Rustandi\*, Astri Siti Fatimah, Beni Hartanto, Acep Hilman

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: \* rustandi29011962@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis, menggambarkan pentingnya kinerja birokrasi dalam pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kinerja birokrasi yang efektif merupakan kunci utama dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, display data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan untuk menggambarkan gambaran yang akurat mengenai kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam instansi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi kerja, pemanfaatan teknologi, sistem kompensasi yang adil, kejelasan tujuan organisasi, serta keamanan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja birokrasi dalam konteks pelayanan publik di tingkat daerah.*

*Kata kunci: Kinerja pegawai, Birokrasi Pemerintah*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di organisasi publik adalah aspek penting untuk memastikan pengiriman layanan yang efektif kepada warga. Organisasi publik, seperti lembaga pemerintah dan entitas nirlaba, mengandalkan pegawai mereka untuk melaksanakan misi dan mencapai tujuan. Oleh karena itu, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai sangat penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang tinggi. Manajemen kinerja yang efektif di organisasi publik melibatkan penetapan tujuan dan harapan yang jelas, memberikan umpan balik dan pembinaan secara berkala, serta mengakui dan menghargai kinerja yang luar biasa.

Di dalam organisasi publik, kinerja pegawai sering dievaluasi berdasarkan berbagai kriteria, termasuk keterampilan dan kompetensi yang spesifik untuk pekerjaan, kerja sama dan kolaborasi, komunikasi dan layanan pelanggan, serta kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui pemeriksaan rutin dengan atasan, tinjauan sejawat, dan penilaian diri. Selain itu, organisasi publik dapat menggunakan metrik kinerja, seperti

indikator kinerja utama (KPI), untuk mengukur kinerja pegawai dan melacak kemajuan menuju tujuan organisasi. Dengan secara rutin mengevaluasi dan menangani kinerja pegawai, organisasi publik dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan yang terfokus, serta membuat keputusan yang tepat tentang promosi, bonus, dan tindakan personel lainnya.

Untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang tinggi, organisasi publik dapat menerapkan berbagai strategi, termasuk memberikan kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, serta mengakui dan menghargai kinerja yang luar biasa. Ini dapat mencakup menawarkan program pelatihan dan pengembangan, pembinaan dan mentoring, serta kesempatan untuk kemajuan dan perkembangan karir. Selain itu, organisasi publik dapat mempromosikan budaya perbaikan berkelanjutan, mendorong pegawai untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menyarankan solusi inovatif. Dengan memprioritaskan kinerja dan pengembangan pegawai, organisasi publik dapat membangun tenaga kerja yang berkinerja tinggi yang siap untuk memberikan layanan luar biasa kepada warga dan mencapai tujuan organisasinya.

Pentingnya pegawai memiliki hasil kerja atau kinerja dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat diremehkan. Kinerja pegawai adalah komponen krusial dari keseluruhan keberhasilan organisasi, karena langsung berdampak pada pencapaian tujuannya. Ketika pegawai mampu memberikan hasil yang berkualitas tinggi, ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu mereka, tetapi juga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan daya saingnya, dan pada akhirnya mendorong pertumbuhan bisnis.

Kinerja pegawai yang efektif sangat penting karena beberapa alasan. Pertama, ini memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan efisien dan efektif, yang sangat penting untuk memenuhi tenggat waktu dan memberikan hasil. Kedua, ini mendorong budaya akuntabilitas, di mana pegawai mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka dan termotivasi untuk unggul, yang pada gilirannya, mempromosikan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan moral pegawai, dan mendorong kolaborasi di antara anggota tim. Selain itu, ketika pegawai mampu memberikan hasil, ini memberikan umpan balik berharga kepada manajemen, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan mengalokasikan sumber daya dengan efektif.

Selain itu, kinerja pegawai memainkan peran vital dalam mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Ketika pegawai diberdayakan untuk mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas hasil mereka, mereka lebih mungkin mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan mengembangkan solusi inovatif. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan organisasi untuk tetap unggul di tengah persaingan, beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah, dan mencapai tujuan jangka panjangnya. Dengan memprioritaskan kinerja

pegawai, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang berkinerja tinggi yang siap untuk mendorong keberhasilan bisnis dan mencapai tujuan organisasi.

Meningkatkan hasil kerja atau kinerja dalam organisasi memerlukan strategi yang beragam dan mencakup berbagai aspek organisasi. Pertama-tama, penting untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas dan selaras dengan misi dan visi organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan menetapkan target yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART) yang dikomunikasikan kepada semua pegawai, sehingga semua orang bekerja menuju tujuan yang sama. Selain itu, evaluasi kinerja dan sesi umpan balik yang teratur harus dilakukan untuk menilai kemajuan, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan memberikan kritik konstruktif kepada pegawai.

Aspek lain yang penting dalam meningkatkan hasil kerja adalah memupuk budaya pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan. Ini dapat dicapai dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pelatihan, mentorship, dan pengembangan keterampilan, sehingga mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka. Selain itu, mendorong budaya inovasi dan eksperimen dapat mengidentifikasi proses, produk, atau layanan baru dan lebih baik yang dapat mendorong pertumbuhan dan kesuksesan bisnis. Mengakui dan memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi dan kontribusi mereka juga dapat meningkatkan moral dan motivasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Komunikasi dan kolaborasi yang efektif juga merupakan komponen penting dalam meningkatkan hasil kerja. Mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan di antara pegawai, departemen, dan tingkat manajemen dapat memfasilitasi berbagi ide, keahlian, dan sumber daya, sehingga memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih efisien dan efektif. Selain itu, memupuk budaya kerja sama dan kolaborasi dapat mempromosikan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di antara pegawai, sehingga meningkatkan komitmen dan dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi yang mendorong kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tentang kinerja pegawai negeri sipil di berbagai instansi pemerintah masih perlu ditingkatkan, diantaranya penelitian Marvilli dkk. (2016) menunjukkan bahwa faktor motivasi dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sario, Manado. Dadan (2016) menekankan perlunya pengukuran kinerja yang jelas melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk memperbaiki aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar individu di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. Hery Nugraha (2019) menyoroti pentingnya kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi dalam penilaian kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa pengembangan kompetensi, motivasi, dan sistem

pengukuran yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di instansi-instansi tersebut.

Adapun pengertian dari kinerja dikemukakan Campbell (1990) dengan menyatakan: "*Performance is the behavior or actions of an individual in a specific context that leads to the achievement of organizational goals.*" Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja memiliki peranan krusial dalam mencapai tujuan organisasi adalah hal yang sangat penting. Kinerja secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan dan keberhasilan keseluruhan. Secara lebih rinci, kinerja merujuk pada tindakan, perilaku, dan hasil spesifik yang ditunjukkan oleh individu dalam konteks tertentu, seperti peran pekerjaan atau proyek. Tindakan dan perilaku ini harus diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sejalan dengan strategi serta misi organisasi.

Kinerja yang efektif ditandai oleh beberapa elemen kunci, antara lain perilaku yang berorientasi pada tujuan, di mana individu fokus pada pencapaian sasaran yang terukur; pemahaman kontekstual, di mana individu memiliki pemahaman yang jelas tentang misi, visi, nilai-nilai, dan budaya perusahaan; serta eksekusi yang terampil, yang mencakup keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efisien. Selain itu, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan juga merupakan aspek penting dari kinerja yang baik. Dengan menekankan kinerja, organisasi dapat menciptakan budaya yang menghargai pencapaian, akuntabilitas, dan inovasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi.

Schmidt & Hunter (1998) menyatakan: "*Performance refers to the effectiveness of an individual in performing their job duties, which can be influenced by various factors including ability and motivation.*" Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja atau performa seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka mencerminkan seberapa efektif mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keterampilan yang dimiliki individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi. Misalnya, seseorang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi kurang termotivasi mungkin tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, individu yang sangat termotivasi namun memiliki keterampilan terbatas masih dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan usaha ekstra, sehingga memahami interaksi antara kemampuan dan motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan performa individu dalam konteks pekerjaan.

Aguinis (2009) menyatakan: "*Performance is the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*" Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa *performance* atau kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. *Performance* atau kinerja mengacu pada pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh seseorang atau suatu tim dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan. Hasil ini dapat berupa kuantitas, kualitas, atau kombinasi keduanya, dan

dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, efisiensi, atau kepuasan pelanggan.

Sementara menurut Rynes et al. (2002) menyatakan: "*Employee performance can be viewed as a function of ability, motivation, and opportunity, leading to effective job execution.*" Pernyataan tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipandang sebagai hasil dari tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan, yang kemudian mengarah pada pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Dalam konteks ini, kemampuan merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi, di sisi lain, mengacu pada dorongan dan keinginan pegawai untuk mencapai tujuan dan mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, kesempatan merujuk pada lingkungan kerja yang mendukung dan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk menggunakan kemampuan dan motivasi mereka secara efektif. Ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, mencapai tujuan yang diinginkan, dan memberikan kontribusi pada kesuksesan organisasi.

Sedangkan menurut Adler & Gundersen (2008) menyatakan: "*Employee performance is the execution of job functions and responsibilities that contributes to the overall productivity of the organization.*" Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai (*employee performance*) adalah pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan yang berkontribusi pada produktivitas keseluruhan organisasi. Dalam kata lain, kinerja pegawai adalah kemampuan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari aspek individu, tetapi juga dari bagaimana kontribusi mereka terhadap tujuan dan sasaran organisasi.

Menganalisis kinerja pegawai di organisasi publik dalam sistem pemerintahan daerah saat ini sangat penting untuk beberapa alasan. Pertama, hal ini memastikan akuntabilitas dan transparansi, serta mendorong budaya tanggung jawab di antara pegawai. Dengan mengevaluasi kinerja secara sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, memungkinkan perbaikan yang tepat sasaran dan peluang pengembangan profesional. Analisis ini juga membantu dalam menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi yang lebih luas, sehingga meningkatkan efektivitas keseluruhan dan pelayanan kepada publik. Selain itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk alokasi sumber daya dan perencanaan tenaga kerja, memastikan bahwa keterampilan yang tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan komunitas. Dalam lanskap politik dan sosial yang cepat berubah, memahami kinerja pegawai juga memungkinkan pemerintah daerah untuk beradaptasi dan merespons tantangan yang muncul dengan lebih efektif, yang pada akhirnya mengarah pada tata kelola yang lebih baik dan peningkatan kepercayaan publik.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, dengan tujuan utama menganalisis kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. Metode studi literatur melibatkan tinjauan dan analisis komprehensif terhadap penelitian dan literatur yang ada terkait topik yang diminati. Dalam hal ini, peneliti bertujuan untuk memeriksa berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis, dengan tujuan akhir mengidentifikasi area untuk perbaikan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan tinjauan menyeluruh terhadap berbagai literatur terkait kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. Peneliti telah melakukan pencarian yang menyeluruh terhadap jurnal akademik, buku, dan sumber lain yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik tersebut. Tinjauan literatur mencakup analisis kerangka teori, studi empiris, dan praktik terbaik terkait kinerja pegawai, serta analisis struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. Dengan mensintesis temuan dari tinjauan literatur, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi tema kunci, pola, dan tren yang dapat memberikan informasi tentang analisis kinerja pegawai di badan tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan proses sistematis dan ketat dari reduksi data, tampilan data, verifikasi, dan pengambilan kesimpulan. Peneliti memulai dengan mengurangi jumlah data yang besar yang dikumpulkan dari tinjauan literatur menjadi format yang dapat dikelola dan bermakna. Ini melibatkan kategorisasi dan pengkodean data, serta mengidentifikasi tema kunci dan pola. Data yang dikurangi kemudian ditampilkan dalam cara yang jelas dan ringkas, menggunakan tabel, grafik, dan alat visual lainnya untuk memfasilitasi pemahaman. Peneliti kemudian memverifikasi temuan dengan memeriksa data terhadap sumber-sumber yang berbeda dan mengevaluasi validitas dan reliabilitas hasil. Akhirnya, peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan analisis, mengidentifikasi area untuk perbaikan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. Sepanjang proses analisis, peneliti mempertahankan perspektif kritis dan objektif, memastikan bahwa temuan didasarkan pada bukti empiris dan didukung oleh kerangka teori

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dapat dinilai dari aspek kualitas kerja yang mencakup beberapa indikator penting. Pertama, pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu menunjukkan kemampuan aparatur dalam mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif. Kedua, tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang diselesaikan menunjukkan tingkat ketelitian dan kualitas kerja yang dihasilkan. Ketiga, kualitas hasil kerja berdasarkan

evaluasi oleh atasan atau tim menunjukkan kemampuan aparatur dalam memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan.

Dalam menganalisis kinerja aparatur, faktor kekuatan (strengths) yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis antara lain adalah kemampuan aparatur dalam mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, serta kemampuan dalam memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan. Namun, kelemahan (weaknesses) yang perlu diperhatikan adalah tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang diselesaikan, yang dapat menunjukkan kurangnya ketelitian dan kualitas kerja.

Sementara itu, peluang (opportunities) yang dapat dimanfaatkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis adalah meningkatkan kualitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan aparatur, serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan sumber daya. Namun, ancaman (threats) yang perlu diwaspadai adalah kemungkinan penurunan kualitas kerja akibat kurangnya sumber daya atau kurangnya kemampuan aparatur dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Dengan demikian, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis perlu terus meningkatkan kualitas kerja aparatur melalui pelatihan dan pengembangan, serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan sumber daya. Dengan demikian, kinerja aparatur dapat meningkat dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja melalui beberapa indikator yang penting. Pertama, jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu menunjukkan efisiensi dan produktivitas pegawai, yang mencerminkan kekuatan organisasi dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Namun, perlu diperhatikan bahwa ada kelemahan dalam hal ketidakmerataan beban kerja antar pegawai, yang dapat mempengaruhi jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Kedua, jumlah pekerjaan yang diselesaikan per jam kerja menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas waktu yang digunakan, di mana adanya peluang untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai. Ketiga, penggunaan sumber daya yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan seberapa baik organisasi dapat memanfaatkan anggaran dan fasilitas yang ada. Di sisi lain, ancaman seperti perubahan kebijakan atau ketidakpastian anggaran dapat menghambat kinerja pegawai. Dengan memanfaatkan kekuatan yang ada dan mengatasi kelemahan, serta memanfaatkan peluang yang tersedia dan mengantisipasi ancaman, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dapat dievaluasi dari aspek kemampuan kerja, yang mencakup kemampuan teknis, analitis, dan komunikasi. Berdasarkan evaluasi oleh atasan atau tim, kemampuan teknis menunjukkan kekuatan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar yang ditentukan, meskipun masih terdapat kelemahan dalam pemahaman teknologi terkini yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kemampuan

analitis juga terindikasi baik, dengan kemampuan dalam menganalisis data dan informasi, namun ada peluang untuk meningkatkan keterampilan dalam penggunaan alat analisis yang lebih modern.

Sementara itu, kemampuan komunikasi para aparatur cenderung kuat, terlihat dari interaksi yang baik dengan stakeholder, meskipun terkadang masih ada tantangan dalam menyampaikan informasi yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami. Dalam konteks SWOT, kekuatan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik terletak pada sumber daya manusia yang terlatih, sedangkan kelemahan bisa dilihat dari kurangnya pelatihan berkelanjutan. Peluang untuk meningkatkan kinerja terdapat dalam pengembangan program pelatihan dan teknologi informasi, sedangkan ancaman bisa berasal dari perubahan regulasi atau dinamika politik yang cepat, yang dapat mempengaruhi stabilitas kinerja aparatur. Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa tantangan, ada banyak potensi untuk pengembangan lebih lanjut yang dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di institusi tersebut.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dapat dianalisis melalui aspek kemampuan kerja sama yang mencakup beberapa indikator penting. Pertama, kemampuan bekerja sama dengan tim, yang dievaluasi oleh atasan atau tim, menunjukkan bahwa aparatur memiliki kekuatan dalam membangun sinergi dan kolaborasi yang baik, meskipun masih terdapat kelemahan dalam pengelolaan konflik yang kadang muncul di antara anggota tim. Kedua, kemampuan memimpin yang dievaluasi oleh atasan atau tim menggambarkan adanya potensi kepemimpinan yang kuat, tetapi juga terdapat tantangan dalam hal pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Ketiga, kemampuan berkomunikasi secara efektif yang dinilai oleh atasan atau tim menunjukkan bahwa komunikasi antar anggota tim umumnya berjalan baik, namun terkadang kurang jelas dalam menyampaikan tujuan dan harapan.

Dari perspektif SWOT, kekuatan Badan ini terletak pada adanya tim yang solid dan kesadaran akan pentingnya kerja sama, sementara kelemahannya mencakup kurangnya pelatihan kepemimpinan yang sistematis. Peluang untuk meningkatkan kinerja sangat terbuka melalui program pengembangan keterampilan dan peningkatan komunikasi, sementara ancaman yang mungkin dihadapi adalah dinamisnya lingkungan politik yang dapat memengaruhi stabilitas kerja tim. Dengan demikian, fokus pada penguatan aspek-aspek tersebut akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dalam aspek kemampuan adaptasi dapat dianalisis melalui evaluasi oleh atasan atau tim berdasarkan tiga indikator utama. Pertama, kemampuan beradaptasi dengan perubahan menunjukkan bahwa aparatur memiliki kekuatan dalam memahami dan mengimplementasikan kebijakan baru, meskipun terkadang terdapat kelemahan dalam kecepatan respons terhadap perubahan yang cepat. Kedua, kemampuan belajar yang baik menjadi salah satu kekuatan, di mana



aparatur mampu menyerap informasi dan pengetahuan baru, namun ada tantangan dalam memperkuat budaya belajar di antara pegawai yang mungkin masih enggan untuk berinovasi. Ketiga, kemampuan menghadapi tantangan menjadi indikator yang mencerminkan ketahanan dan daya juang aparatur; dalam hal ini, meskipun terdapat ancaman dari lingkungan eksternal yang tidak menentu, peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kolaborasi antar tim dapat dimanfaatkan untuk memperkuat kinerja. Secara keseluruhan, meskipun terdapat sejumlah kelemahan yang harus diperbaiki, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui pengembangan kemampuan adaptasi yang lebih baik.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dalam aspek kemampuan mengambil keputusan menunjukkan hasil yang beragam ketika dianalisis melalui kerangka SWOT. Dari segi kekuatan, aparatur di instansi ini memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat, yang terlihat dari evaluasi positif dari atasan dan tim. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman yang baik terhadap situasi yang dihadapi serta kemampuan untuk menganalisis data secara mendalam. Namun, kelemahan yang ada terletak pada keterbatasan pengalaman dan pelatihan yang mungkin menghambat kemampuan pegawai dalam mengembangkan solusi inovatif.

Di sisi lain, peluang yang ada, seperti peningkatan akses terhadap informasi dan teknologi, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Ancaman yang mungkin muncul, seperti perubahan kebijakan yang cepat dan dinamika politik, dapat mempengaruhi kestabilan dan kecepatan dalam mengambil keputusan. Secara keseluruhan, meski terdapat tantangan, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis memiliki potensi yang baik untuk terus meningkatkan kinerja aparatur dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dalam aspek kemampuan mengelola waktu menunjukkan beberapa faktor yang dapat dianalisis melalui pendekatan SWOT. Dari segi kekuatan, ASN di badan ini memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dengan efektif, sebagaimana terlihat dari evaluasi positif yang diberikan oleh atasan dan tim, yang mencerminkan adanya disiplin dan keteraturan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan memprioritaskan tugas juga tergolong baik, di mana ASN mampu menentukan mana yang lebih urgent dan penting, sehingga hasil kerja dapat optimal.

Namun demikian kelemahan yang terlihat adalah masih adanya beberapa ASN yang terkadang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, yang dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Di sisi peluang, terdapat kesempatan untuk meningkatkan kapasitas manajerial ASN melalui pelatihan dan workshop mengenai manajemen waktu, sehingga diharapkan dapat memperbaiki kelemahan yang ada. Sementara itu, ancaman seperti perubahan kebijakan yang mendadak dan beban kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kemampuan ASN dalam mengelola waktu secara efisien. Dengan demikian,

pengelolaan waktu yang baik di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis memerlukan perhatian lebih untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada, sambil memanfaatkan kekuatan dan peluang yang tersedia.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dalam mengelola sumber daya dapat dianalisis melalui beberapa indikator yang mencerminkan efektivitas, alokasi, dan optimasi sumber daya. Dari aspek kekuatan, Badan ini memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan berpengalaman, sehingga mampu mengelola sumber daya dengan efektif berdasarkan evaluasi dari atasan atau tim. Namun, kelemahan yang ada mencakup kurangnya sistem evaluasi yang terstandardisasi, yang dapat menghambat penilaian objektif terhadap kinerja ASN. Di sisi peluang, Badan ini dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dalam pengalokasian dan penggunaan sumber daya, yang didukung oleh kebijakan pemerintah daerah yang mendukung digitalisasi. Namun, ancaman seperti keterbatasan anggaran dan regulasi yang sering berubah dapat menghambat kemampuan ASN dalam mengoptimalkan sumber daya secara maksimal. Dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada serta mengatasi kelemahan dan ancaman, kinerja ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dapat ditingkatkan secara signifikan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kualitas dan kuantitas kerja, serta kemampuan dalam aspek-aspek penting seperti kerja sama, adaptasi, pengambilan keputusan, pengelolaan waktu, dan pengelolaan sumber daya. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kekurangan dalam kinerja ASN di instansi tersebut. Diperlukan perbaikan dalam beberapa aspek kinerja ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif. Upaya perbaikan ini harus dilakukan melalui pelatihan, peningkatan komunikasi, serta penguatan sistem evaluasi kinerja, sehingga ASN dapat lebih adaptif dan responsif dalam menjalankan tugasnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aguinis, H. (2009). *Performance Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Adler, N. J., & Gundersen, A. (2008). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Process*. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations* (pp. 36-70). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dadan. (2016). *Pengukuran Kinerja Pegawai Melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya*. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 123-134.

- Hery Nugraha. (2019). *Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya*. *Jurnal Manajemen dan Kualitas*, 4(1), 45-60.
- Marvilli, R., Purnamasari, D., & Rahman, A. (2016). *Peran Motivasi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sario, Manado*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(3), 98-110.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2002). *Personnel Psychology: Performance and the Role of Employee Motivation*. In D. S. Ones, N. Schmidt, & J. L. S. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 77-103). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274