

Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang

John Arendo Rara ^{1*}, Yulius Yohanes ², Herlan ³

^{1, 2, 3} Universitas Tanjungpura, Indonesia

* johnarendo@gmail.com

Abstrak

Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memberikan analisis mengenai evaluasi kinerja pada Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkayang. Permasalahan rendahnya peningkatan kinerja, melalui manajemen efisien baik mengenai sumber dan sistem kerja serta pengembangan sumber daya aparatur belum terlaksana secara kontinu melalui pendidikan dan latihan, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis akuntabilitas, responsibilitas dan responsivitas kinerja pada Bagian Umum Setda Kab Bengkayang. Subjek penelitian yang diperoleh melalui wawancara. Asisten III Administrasi dan Umum, Kepala Bagian Umum, Kepala Sub Bagian dan Staf Pelaksana. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yakni proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Alat pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja aparatur pemerintah Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang bila dilihat dari tugas dan fungsi secara aktual yang dilaksanakannya sehari-hari dalam era otonomi sekarang ini masih rendah dan hanya sekedar ide belaka dan belum ditindaklanjuti secara nyata. Rendahnya kinerja aparatur Bagian Umum, dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain: Akuntabilitas, Responsibilitas dan Responsivitas yang memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi kejelasan status pembagian tugas pokok belum optimal, sehingga mempengaruhi dalam pelaksanaan program.

Keywords: *Evaluasi Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Bagian Umum, Sekretariat Daerah*

Pendahuluan

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Siagian et al., 2024). Sebagai unsur utama dalam birokrasi pemerintahan, ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan pembangunan negara (Ayuningtyas, 2022). Oleh karena itu, evaluasi kinerja ASN menjadi sangat penting sebagai alat untuk mengukur dan menilai sejauh mana ASN mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Zulfia & Frinaldi, 2023). Meskipun ASN diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal, seringkali kinerja mereka masih jauh dari harapan (Balajery, 2024). Berbagai masalah muncul, mulai dari rendahnya produktivitas kerja, kurangnya kompetensi, hingga belum maksimalnya akuntabilitas dan responsibilitas dalam melaksanakan tugas pemerintahan (Panjaitan & Sianipar, 2017).

Hal ini tentunya berdampak pada kualitas pelayanan publik, efektivitas kebijakan yang dijalankan, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pemerintah (Zam, 2024). Evaluasi

kinerja ASN merupakan proses yang tidak hanya bertujuan untuk menilai hasil kerja, tetapi juga untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur, baik dari sisi individu maupun organisasi (Aisyah et al., 2024). Evaluasi yang efektif akan membantu mengidentifikasi kelemahan, kekuatan, dan peluang yang dapat digunakan untuk perbaikan sistem kerja dan peningkatan kualitas pelayanan (Sopyan & Putra, 2025). Dengan demikian, evaluasi kinerja ASN harus dilakukan secara rutin, objektif, dan berbasis pada standar yang jelas untuk menghasilkan birokrasi yang lebih responsif, akuntabel, dan transparan (Salam et al., 2023). Namun, pelaksanaan evaluasi kinerja ASN seringkali terkendala oleh berbagai tantangan, seperti minimnya sistem penilaian yang komprehensif, kurangnya pelatihan bagi aparatur, serta kurangnya penggunaan teknologi dalam mendukung proses evaluasi (Abdurrahman, 2018). Oleh karena itu, perlu adanya upaya perbaikan dalam mekanisme evaluasi kinerja agar dapat memastikan bahwa ASN selalu berkompeten dan siap menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Marlinawati, 2025).

Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang adalah salah satu bagian penting dalam Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Bengkayang yang memiliki peran sentral dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan di daerah tersebut. Bagian Umum biasanya bertanggung jawab atas berbagai tugas administratif yang meliputi pengelolaan surat-menyurat, dokumentasi, pengarsipan, serta koordinasi berbagai kegiatan yang mendukung operasional pemerintah daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 79 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan kenyataan fakta dan data di lapangan, menunjukkan bahwa rendahnya kinerja aparatur yang berkaitan dengan pelayanan administrasi umum pada Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang.

Unsur-unsur kinerja aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang dalam pelaksanaan administrasi umum, dapat dideskripsikan masih tergolong rendah atau kurang optimal. Hal tersebut disebabkan aparatur dalam memberikan pelayanan administrasi umum belum sepenuhnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan ditunjang dengan pengalaman yang cukup. Karena kinerja aparatur tersebut dapat dilihat dari tingkat pendidikan, keterampilan, dan kemampuan para aparatur dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan tupoksi masing-masing aparatur. Ukuran kinerja aparatur, dapat dilihat dari daya tanggap dan mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya, baik dilihat dari akuntabilitas (kemampuan dan kewajiban aparatur dalam mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan tugas dan wewenangnya) (Nugraha et al., 2020). *Responsibilitas* (Kemauan dan kesadaran aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab) dan *Responsivitas* (Kemampuan aparatur dalam menanggapi dan memenuhi kebutuhan) (Fauzi, 2019).

Fenomena yang terjadi yaitu rendahnya atau kurang optimalnya aparatur pada Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang dalam mendeskripsikan pelaksanaan administrasi umum tercermin dari masih lemahnya dokumentasi, pelaporan, serta pengelolaan surat-menyurat dan arsip yang sesuai dengan standar administrasi pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman terhadap prosedur administrasi yang berlaku, belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam menunjang pekerjaan, serta minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur di bidang administrasi umum. Akibatnya, efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi menjadi terhambat, serta berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi berkala, peningkatan kapasitas SDM, serta perbaikan sistem kerja agar pelaksanaan administrasi umum dapat berjalan lebih profesional dan akuntabel.

Rendahnya kinerja aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang berdampak langsung pada menurunnya tingkat akuntabilitas pelaksanaan tugas pemerintahan. Aparatur yang tidak optimal dalam menjalankan tugasnya cenderung tidak mampu memberikan pertanggungjawaban yang jelas atas hasil kerjanya, baik secara administratif maupun secara moral (Susanti & Sundari, 2023). Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpercayaan publik terhadap Bagian Umum karena tidak adanya transparansi dalam proses pengambilan keputusan maupun penggunaan anggaran (Haeruma, 2021).

Dari sisi responsibilitas, aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang yang memiliki kinerja rendah biasanya menunjukkan lemahnya kesadaran terhadap tanggung jawab jabatan. Hal ini tercermin dari sikap kurang disiplin, rendahnya inisiatif kerja, serta tidak maksimalnya pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya, tujuan organisasi sulit tercapai, dan beban kerja tidak terbagi secara proporsional antar aparatur. Dalam aspek responsivitas, kinerja aparatur Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang yang tidak memadai membuat mereka lamban dalam merespons kebutuhan masyarakat maupun arahan pimpinan.

Ketidaksesuaian antara pelayanan yang diberikan dan harapan masyarakat menyebabkan kepuasan publik menurun. Hal ini juga menghambat adaptasi birokrasi terhadap dinamika dan perkembangan isu-isu strategis, baik lokal maupun nasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas kinerja ASN yang bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, dengan fokus pada aspek-aspek seperti produktivitas, disiplin, dan pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai capaian kinerja ASN agar dapat dijadikan dasar perbaikan dan peningkatan mutu kerja organisasi pemerintah daerah tersebut.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada fokus evaluasi yang spesifik terhadap Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, yang selama ini mungkin belum banyak diteliti secara mendalam. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan terbaru dalam mengukur kinerja ASN sekaligus mengaitkannya dengan konteks lokal dan kebutuhan birokrasi di kabupaten tersebut, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan aplikatif untuk pengembangan kualitas layanan publik di daerah tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian Deskriptif adalah menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang terjadi tanpa berusaha untuk mengubah atau mempengaruhi kondisi yang ada (Sugiyono, 2016). Sedangkan penelitian kualitatif, adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa penelitian Deskriptif, yaitu mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja ASN, atau mencatat jumlah ASN yang telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target waktu. Sedangkan penelitian Kualitatif yaitu menggali lebih dalam mengenai bagaimana persepsi ASN terhadap program-program yang ada di Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang dan apa kendala atau tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian lapangan dalam kaitannya dengan evaluasi kinerja aparatur, seperti ASN, berfokus pada pengumpulan data secara langsung dari sumber yang relevan di lingkungan kerja atau di lapangan, yang dalam hal ini adalah instansi pemerintahan seperti Setda Kabupaten Bengkayang.

Penelitian ini dilaksanakan Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Bengkayang. Pemilihan lokasi tersebut, berdasarkan atas pertimbangan yaitu terdapat indikasi permasalahan yang bersumber pada rendahnya peningkatan kinerja pegawai, melalui manajemen efisien baik mengenai sumber dan sistem kerja. Adapun perkiraan waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang yaitu pada bulan Februari hingga Maret 2025.

Subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Bagian Umum Setda Kab Bengkayang, yaitu pegawai yang terdiri dari asisten III (Administrasi dan Umum), Kepala Bagian Umum, Kepala Sub Bagian, Staf Pelaksana sebanyak 3 orang aparatur. Teknik pemilihan subjek penelitian digunakan dengan teknik bertujuan (*purposive*) maksudnya penentuan sumber data diambil kepada orang-orang yang banyak mengetahui permasalahan atau yang terlibat langsung dalam permasalahan yang akan diteliti. Obyek dalam penelitian ini adalah: Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan tugas dan fungsi ASN dalam mendukung kegiatan administrasi umum, termasuk aspek pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kontribusi terhadap efektivitas pelayanan administrasi pemerintahan. Evaluasi kinerja akan ditinjau dari beberapa indikator utama seperti akuntabilitas, responsibilitas, dan responsivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Alat pengumpulan data yaitu pedoman observasi, panduan wawancara, dan alat dokumen. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberikan interpretasi peneliti yang didalamnya sudah terkandung makna yang mempunyai referensi pada nilai. Proses analisis data dilakukan dengan penilaian data yaitu data yang telah dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, wawancara dan observasi. Kemudian melakukan interpretasi data dengan cara menganalisis data dan setelah itu dilakukan dengan menarik suatu kesimpulan sebagai gambaran yang jelas untuk menjawab tujuan penelitian. Adapun tahapan analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Penelitian deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan diolah dan diuji keabsahannya melalui triangulasi. Teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Adapun Teknik keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, triangulasi Teknik, dan triangulasi waktu.

Hasil

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja aparatur pemerintah di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, merupakan keberhasilan pencapaian sasaran dan tujuan yang tidak terlepas pada bagian itu sendiri di dalam menetapkan suatu kebijakan, program dan kegiatan. Atas dasar itu semua di dalam pencapaian sasaran dan tujuan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang telah menetapkan kebijakan sebagai landasan di dalam menentukan arah tercapainya sasaran dan tujuan secara tepat dan kemudian kebijakan tersebut dituangkan dalam rencana strategis yang secara global dapat mencerminkan semua aktivitas/kegiatan seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 79 Tahun 2021 tentang

Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, dan telah sesuai dengan cakupan bidang tugas yang menjadi garapan pada masing-masing bidang dalam organisasi, sehingga dengan penetapan kebijakan yang ada pada unit dapat menetapkan sasaran.

Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 79 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah. Dengan landasan tersebut, pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur dapat diarahkan secara sistematis dan terukur. Namun, agar akuntabilitas kinerja semakin optimal, diperlukan penguatan pada aspek pelaporan, *monitoring*, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan dan transparan. Bila dilihat dari tugas dan fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati tersebut, maka tugas dan fungsinya dibutuhkan suatu kreativitas kerja yang baik dan handal dari kinerja Bagian Umum, apalagi pada era otonomi kala ini telah didukung dengan dana anggaran yang cukup menjanjikan yang telah dinaikkan dari masa sebelumnya.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang telah memikirkan akan membuat petunjuk teknis bagi pembentukan nama lembaga instansi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kepala Bagian Umum dalam hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari telah dilakukan semaksimal mungkin dengan berbagai terobosan yang berusaha menjawab tantangan dalam era otonomi yang sedang bergulir kala ini. Kemudian, Bagian Umum tidak akan merekomendasikan untuk pembuatan suatu lembaga bila tidak mendukung ke arah otonom dalam membuat suatu kebijakan dan birokrasi serta prosedur administrasi, dengan demikian lebih mengutamakan sisi efisiensi.

Berdasarkan hasil wawancara melalui Kepala Sub Bagian diperoleh keterangan bahwa dengan kewenangan yang diberikan tersebut tentu berpengaruh terhadap kinerja Sub Bagian terutama dalam rangka menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan dibidang umum yang meliputi Sub Bagian Perlengkapan, Rumah Tangga Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku untuk bahan dalam pengambilan keputusan pimpinan serta Melaksanakan pengembangan dan penyempurnaan terhadap struktur organisasi serta fungsi organisasi perangkat daerah sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku untuk bahan tindak lanjut dalam pelaksanaan tugas.

Responsibilitas Kinerja

Responsibilitas merupakan kemampuan dan keandalan petugas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diserahkan kepadanya harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya; seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak merugikan, dan berani menanggung atau memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang diambilnya. Responsibilitas ini akan dilihat dari apakah pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebijakan organisasi, yang diukur dengan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh aparatur Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Responsibilitas kinerja aparatur Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, dapat dilihat dari pelaksanaan peningkatan Sumber daya Aparatur yang mengutamakan terpeliharanya mutu pelayanan yang terus menerus. Responsibilitas kinerja aparatur dapat meningkat, sehingga mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Bengkayang. Untuk meningkatkan

responsibilitas kinerja aparatur Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, diperlukan penetapan tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap individu dalam organisasi. Selain itu telah menggunakan teknologi informasi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja secara *real-time*.

Hasil wawancara melalui Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, diperoleh keterangan bahwa tindakan yang dilakukan aparatur Kepala Bagian Umum dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mengenai pencapaian sasaran program yang telah ditetapkan belum sesuai dengan harapan. Artinya hasil kerja yang dilakukan oleh aparatur Kepala Bagian Umum dalam melakukan kegiatan program pengelolaan dan pengendalian tata usaha dan administrasi kepegawaian, dan Rencana Kerja dan Keuangan perangkat daerah. Selain itu, Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Identifikasi faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian hasil dengan sasaran yang ditetapkan, baik dari segi sumber daya, proses, maupun kendala eksternal.

Responsitivitas Kinerja

Responsivitas kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi merupakan kesanggupan para aparatur dalam membantu dan menyediakan pelayanan informasi yang cepat, tepat serta tanggap terhadap keinginan masyarakat. Responsivitas kinerja aparatur Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang melalui para aparatur masing-masing sub bagian merupakan Prioritas kepentingan dari aparat dalam melakukan tugas dan pekerjaan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, tentunya perlu kewenangan untuk dapat melakukan apapun yang diperintahkan kepadanya. Kewenangan yang ada para aparatur akan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan leluasa berdasarkan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dan pengamatan langsung penulis pada saat penelitian, Kepala Bagian Umum sebagai atasan langsung dalam ada memberikan kewenangan kepada setiap bawahannya, yaitu kepala Sub bagian. Hal tersebut dilakukan agar tidak semua masalah harus ditangani dan harus diselesaikan oleh Kepala Bagian. Bila Kepala Bagian tidak berada di tempat, ia akan memberikan wewenang kepada salah seorang Kepala Sub Bagian untuk mewakilinya bila ada masalah yang perlu ditangani dengan cepat. Namun Kepala Sub Bagian yang diberikan kewenangan tersebut acapkali tidak bisa memutuskan dengan cepat langkah-langkah penyelesaian suatu masalah, selalu saja harus menunggu Kepala Bagian. Hasil wawancara kepada Kepala Sub Bagian administrasi kepegawaian, dan rencana kerja dan keuangan, diperoleh keterangan bahwa wewenang memang sudah diberikan kepada masing-masing Sub Bagian, namun dalam berbagai hal masih harus dikoordinasikan terlebih dahulu apa yang harus diputuskan, karena bila tidak dilakukan demikian, tentunya tidak menutup kemungkinan salah mengambil keputusan. Dengan demikian Kepala Sub Bagian juga tidak pernah mengambil keputusan sesuai dengan wewenang yang ada.

Pembahasan

Akuntabilitas Kinerja

Terkait dengan pernyataan pada bagian hasil menunjukkan bahwa penyusunan rencana operasional Bagian Umum berdasarkan peraturan yang berlaku sebagai dasar pelaksanaan tugas dengan membagi tugas kepada para Kepala Sub Bagian Umum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing agar tugas dapat dilaksanakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan. Di samping itu diberikan petunjuk kerja kepada para Kasubbag dan bawahan

secara lisan dan tertulis agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut juga tidak terlepas dari pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang telah diberikan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan pada Kasubbag dan bawahan secara kontinu untuk menghindari terjadinya kekeliruan dan tumpang tindih pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan pelayanan prima.

Berdasarkan hasil wawancara kepada subjek penelitian, dapat ditelaah bahwa dibentuknya Bagian Umum bahwa dalam melaksanakan otonomi daerah, pemerintah sedang melaksanakan penataan ketatalaksanaan dengan tujuan untuk menyempurnakan sistem aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkayang, manajemen pemerintahan umum dan pembangunan agar efisien dan efektif di lingkungan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa pasca pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah Bangka Belitung telah menetapkan sejumlah regulasi yang mendukung kebebasan masyarakat untuk menambang. Meski mampu memberikan keuntungan ekonomi, hal ini mengakibatkan menjamurnya penambang ilegal dan kerusakan alam yang masif. Dengan demikian kedua penelitian tersebut membentuk suatu regulasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Oktavia, et al., 2023).

Pejabat-pejabat di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkayang, hasilnya menunjukkan bahwa masih ada pejabat yang belum mengetahui secara benar tugas yang harus dilakukannya. Untuk mengantisipasi hal tersebut Bagian Umum berinisiatif membuat papan uraian tugas yang menggambarkan tentang beban tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang pejabat. Sejalan dengan hasil tersebut penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan penting yaitu Kinerja dapat diartikan hasil kerja yang sesungguhnya dapat dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas. Agar pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi, maka pengawasan oleh pimpinan perlu dilaksanakan mengingat kemungkinan dapat terjadi kesalahan dalam melaksanakan atau merealisasikan pekerjaan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam menunjang suatu perusahaan (Djadjuli, 2017).

Responsibilitas Kinerja

Terkait dengan pernyataan pada bagian hasil menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan aparatur Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkayang ditentukan oleh kemampuan dari aparatur Kepala Bagian Umum seperti kecepatan dalam memberikan respon atau reaksi terhadap penilaian citra pelayanan prima dan penyusunan konsep petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengelolaan dan pengendalian tata usaha dan administrasi kepegawaian, dan rencana kerja dan keuangan. Keakuratan dalam melaksanakan tugas dan fungsi di masing-masing Sub Bagian. Untuk itu aparatur Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bangkayang harus mampu dan siap memberikan ketepatan, kebenaran dan kelayakan penggunaan bahan kerja dan kelayakan penggunaan perangkat kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa pelaksanaan program penyusunan penetapan kinerja, dengan indikator kinerja program pelaksanaan penyusunan analisis jabatan, pengadaan identitas pegawai dan penyusunan formasi jabatan dan belum siapnya penataan jabatan fungsional dalam organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkayang tersebut disebabkan oleh belum adanya juklak dan juknis dari pusat tentang hal tersebut, sedangkan alasan pusat adalah daerah kota/kabupaten belum cukup memiliki tenaga ahli dan terampil dalam jabatan fungsional.

Bila masalah tenaga terampil dan ahli menjadi kendala, Bagian Umum seharusnya mencari jalan keluar yang bisa memberikan jawaban terhadap perlunya untuk pengisian jabatan fungsional secara cepat agar tuntutan reformasi yang menghendaki struktur dikecilkan, kaya fungsi dapat dipenuhi Bagian Umum dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Setelah mengetahui keadaan tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Bagian Umum dalam menyusun kebijakan fasilitasi pelaksanaan pengelolaan dan pengendalian tata usaha dan administrasi kepegawaian, tata usaha pimpinan, serta urusan rumah tangga perangkat daerah belum dilakukan secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian tersebut penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa Di pemukiman Kota Surakarta menunjukkan kinerja yang akuntabel melalui pencapaian target kinerja yang tinggi, penggunaan sistem evaluasi rutin, serta keterbukaan informasi publik melalui berbagai media digital. Temuan ini memperkuat pentingnya implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai alat evaluasi dan pertanggungjawaban yang strategis (Ramadhan & Jayati, 2025).

Responsitivitas Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian hasil, dapat ditelaah bahwa wewenang yang diberikan atasan kepada bawahannya sangat terbatas sekali, tidak kewenangan yang bersifat leluasa untuk memberi keputusan atas apa yang telah diberi kewenangannya. Segala sesuatunya harus terlebih dahulu menunggu dari pimpinan, termasuk juga bila hendak memberi keputusan yang mendesak. Hal ini akan memberi kesan lamban dalam bekerja dan terkesan hanya terfokus pada aturan berlaku, bukanlah berorientasi kepada hasil. Kewenangan yang diberikan kepada bawahan pada Bagian Umum masih berdasarkan aturan bukan berorientasi kepentingan pada hasil yang ingin dicapai, sehingga dapat dikatakan bahwa aspek kewenangan yang diberikan tidaklah jelas dan masih rendah. Di samping itu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Bagian Umum tidak terlepas dari perlu adanya koordinasi yang baik antar sub bagian atau antar bagian yang ada maupun antar lembaga yang sama level dan tingkatannya.

Berdasarkan pengamatan dan data yang penulis peroleh saat penelitian di lapangan menunjukkan bahwa koordinasi antara Kabag Umum dengan bawahan, yaitu para kasubbag sudah ada, namun respon dari para kasubbag serasa kurang dengan kata lain kurang tanggap yang berakibat tidak paham maksud yang dikehendaki atasan, sehingga pesan yang disampaikan salah diartikan oleh kasubbag dengan demikian hasil kerja menjadi tidak optimal. Sejalan dengan penelitian tersebut penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan menemukan bahwa komunikasi yang kurang efektif menyebabkan kesalahan persepsi di kalangan bawahannya, sehingga tugas yang diberikan tidak dilakukan sesuai harapan. Hal ini berdampak langsung pada kurang optimalnya kinerja individu maupun organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan tanggap untuk mencegah kesalahpahaman dan meningkatkan produktivitas kerja (Harivarmam, 2027).

Kesimpulan

Berdasarkan uraian penulis terdahulu, dapat ditarik kesimpulan dilihat dari beberapa indikator antara lain : 1). Akuntabilitas kinerja aparatur pemerintah Bagian Umum dilihat dari kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi, yang ditandai dengan kurangnya kemampuan aparatur, karena tidak didukung pendidikan, latihan. 2). Responsibilitas kinerja aparatur pemerintah Bagian Umum masih belum merealisasikan segala ide yang ada.

3). Responsivitas kinerja aparatur pemerintah Bagian Umum memperlihatkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari aparatur lebih banyak melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokoknya, uraian tugas yang pasti kurang berjalan baik.

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa kinerja aparatur di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang masih belum optimal, terutama karena rendahnya akuntabilitas, responsibilitas, dan responsivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang belum dilakukan secara konsisten. Keterbatasan penelitian meliputi subjektivitas responden yang mungkin memberikan jawaban kurang jujur akibat kekhawatiran citra diri dan instansi, serta beberapa responden yang tidak serius dalam menjawab kuesioner sehingga validitas data terpengaruh. Saran yang diajukan adalah perlunya peningkatan manajemen kinerja melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, pengembangan sistem monitoring yang efektif, serta penegakan konsistensi dalam pembagian tugas agar pelaksanaan program dan kinerja aparatur bisa lebih optimal dan akuntabel.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, J. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai di Kantor Pemerintahan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.22373/pjp.v6i1.3366>
- Aisyah, A., Nur Maria Magdalena, Sihombing, S. B., & Afnira, E. (2024). Penerapan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja ASN. *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*, 2(3), 221–237. <https://doi.org/10.55606/birokrasi.v2i3.1329>
- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era Smart ASN. *TheJournalish: Social and Government*, 3(4), 255–266. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i4.312>
- Balajery, J. K. S. F., Z. L. A., & Nurhadi, W. (2024). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Kota Tangerang. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 1050–1057. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i4.3819>
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan Pengawasan oleh Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565–573. <http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v4i4.879>
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Melayani Masyarakat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 3(1), 71–76. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v3i1.353>
- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 6(1), 427–444.
- Harivarman, D. (2017). Hambatan Komunikasi Internal di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aspikom*, 3(3), 508–519. <http://dx.doi.org/10.24329/aspikom.v3i3.171>
- Marlinawati, M. (2025). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Society and Scientific Studies*, 1(2), 20–32. <https://doi.org/10.62504/scientiva12>

- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. Y. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 1(1), 46–57. <https://doi.org/10.37479/jjaps.v1i1.7323>
- Oktavia, Y., Putri, N., Ranita, R., & Apriliana, A. (2023). Revitalisasi Kewenangan Pengelolaan Pertambangan oleh Pemerintah Daerah dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Otonomi Daerah di Bangka Belitung. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 16(02), 114–124. <https://doi.org/10.59582/sh.v16i02.789>
- Panjaitan, F., & Sianipar, G. (2017). Peningkatan Kompetensi ASN melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja ASN, serta Dampaknya terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 226–237. <https://doi.org/10.54367/jmb.v17i2.416>
- Ramadhan, N. T., & Dwi Jayanti, I. S. (2025). Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surakarta. *JIANA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 23(2), 157–169. <https://doi.org/10.46730/jiana.v23i2.8270>
- Salam, B. G., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pemerintahan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 386–392. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4774>
- Siagian, M. R., Nurkaidah, N., & Tompo, N. (2024). Peran Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja. *Publician: Journal of Public Service, Public Policy, and Administration*, 3(2), 124–132. <https://doi.org/10.56326/jp.v3i2.4542>
- Susanti, F., & Sundari, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 537–552. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.330>
- Sugiyono (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sopyan, E., & Putra, M. R. A. (2025). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan: Studi Kasus Dinas PUPRP Kabupaten Ciamis. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 5(1), 139–155. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v5i1.142>
- Zam Zam, Y. (2024). Evaluasi Kompetensi terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 11042–11052. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10335>
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi Penerapan Budaya Inovasi bagi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1). <https://dx.doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555>