

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SULAWESI TENGAH

Rudin. M, Universitas Abdul Azis Lamadjido, email
rudin.ternate@gmail.com¹

Maria Lea Frensy Bakarbessy², Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Pembangunan, email sakinahmlfb@gmail.com²

Agus Surachmat ³ Universitas Abdul Azis Lamadjido, email;
marsono@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the performance analysis of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Department of Central Sulawesi Province. This type of research is qualitative research with five selected informants. Data collection used observation, interview, and documentation techniques. The data analysis techniques used are (1) Data collection (2) Data reduction (3) Data presentation (4) Verification (5) Conclusion. The theory used in this study is the theory of Moeheriono, (2012), which measures the performance of Civil Servants with the following indicators: (1) effectiveness (2) efficiency (3) quality (4) timeliness (5) productivity and (6) work safety. Based on the results of the research and analysis conducted by the researcher, it is concluded that the performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Department of Central Sulawesi Province can be said to be good, which is described as follows (1). The performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Department of Central Sulawesi Province, seen from the effectiveness indicator, can be said to be effective. (2) The performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Agency of Central Sulawesi Province, based on the efficiency indicator, can be said to be efficient. (3) The performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Agency of Central Sulawesi Province, based on the quality indicator, is good. (4) The performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Agency of Central Sulawesi Province, based on the punctuality indicator, is on time. (5) The performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Agency of Central Sulawesi Province, based on the productivity indicator, is good. (6) The performance of the Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Agency of Central Sulawesi Province, based on the safety indicator, is good.

Keywords: Performance, Civil Servants, Effective, Efficient, Quality, Punctuality, Productivity, and Safety.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis analisis kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan lima informan terpilih. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah (1) Pengumpulan data (2) Reduksi data (3) Penyajian data (4) Verifikasi (5) Kesimpulan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Moeheriono, (2012) yang mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan indikator sebagai berikut: (1) efektivitas (2) efisiensi (3) mutu (4) ketepatan waktu (5) produktivitas dan (6) keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan baik, yang diuraikan sebagai berikut (1). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator efektivitasnya dapat dikatakan efektif. (2) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan indikator efisiensi dapat dikatakan efisien. (3) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan indikator mutu baik. (4) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan indikator ketepatan waktu tepat waktu. (5) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan indikator produktivitas baik. (6) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan indikator keselamatan baik.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Efektif, Efisien, Mutu, Ketepatan Waktu, Produktivitas, dan Keselamatan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja Aparatus Sipil Negara terlihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi

dalam organisasi. Aparatus Sipil Negara merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan organisasi.¹

Kantor Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah merupakan suatu lembaga yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintahan bidang Bina Marga dan Tata Ruang yang memiliki struktur organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan menyusun rencana kebutuhan barang, menyimpan, endistribusikan, menginventarisasi, memelihara, dan menyiapkan peghapusan barang inventarisasi, mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Umum. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi terkait dengan pengelolaan sarana dan prasarana yang membutuhkan ketelitian, Aparatus Sipil Negara maka dituntut untuk memiliki kinerja yang sesuai atas pekerjaannya, kualitas dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain Aparatus Sipil Negara dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.²

Kinerja Aparatus Sipil Negara di Kantor Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah belum mendapatkan perhatian secara maksimal dari unsur Aparatus Sipil Negara. Hal ini terlihat bahwa selama ini unsur pimpinan masih kurang dalam hal mengawasi kinerja Aparatus Sipil Negara begitu pula dengan pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional prosedur. Akibatnya Aparatus Sipil Negara menganggap hal tersebut sebagai sesuatu yang biasa dan dilakukan berulang kali.

1 Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta

2 Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah, 2022.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kinerja aparatur sipil negara dinas bina marga dan penataan ruang provinsi sulawesi Tengah?

C. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja.³

Menurut ilyas kinerja adalah penampilan hasil karya sumber daya dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa hasil kerja individu maupun kelompok kerja organisasi dimana kinerja tidak terbatas pada personil yang memegang jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya di dalam organisasi. Selanjutnya Bary dan Lodge memberi batasan mengenai kinerja sebagai sebuah hasil akhir dan merupakan output yang dihasilkan dengan fungsi pekerjaan atau aktivitas yang spesifik selama periode waktu tertentu.⁴

Simamora Menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Selanjutnya Nawawi mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Kemudian Bernandin dan Russel dalam Sianipar, Mendefenisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh atas

3 Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta

4 Wibowo, 2020, *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.⁵

Berdasarkan definisi kinerja maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai, yang dihubungkan dengan pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dapat diketahui apabila hasil kerja pegawai mencapai target maka kinerjanya baik /meningkat, dan sebaliknya apabila hasil kerja pegawai tidak memenuhi target maka kinerjanya kurang baik/menurun.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai, suatu organisasi pemerintahan sebaiknya menetapkan indikator-indikator kinerja sebagai standar pengukuran kinerja tersebut. Moeheriono kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:⁶

a. Efektif,

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Efisien,

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

5 Nawawi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

6 Moeheriono., 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Indikator kinerja diperlukan sebagai acuan kinerja pegawai dan patokan bagi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator kinerja sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya yang telah dilakukan mendekati pencapaian kinerja yang telah direncanakan. Menurut Nawawi, indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi/pemerintah mencakup lima unsur sebagai berikut:⁷

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- c. Jangka waktu mencapai hasil tersebut.
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama.

3, Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan organisasi,

⁷ Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.⁸

Menurut Rivai, adalah sebagai berikut. MSDM adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan manfaat SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahankerja. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak berfungsi. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya. Dari menurut pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu serta dilaksanakan secara efektif dan efisien agar menghasilkan sumberdaya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melakukan wawancara informan yang mempunyai kompetensi tentang obyek penelitian.

⁸ Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian*
Grafindo Persada, Jakarta

Pendekatan diskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui populasi sebagaimana adanya.⁹

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut Siregar Purposive sampling adalah metode penetapan responden atau informen berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu, yaitu:¹⁰

- 1) Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah
- 2) Memiliki kompetensi di bidang kinerja Aparatur Sipil Negara
- 3) Sudah bekerja di atas tiga tahun. di kantor Pertanahan

Dari kriteria tersebut di atas, maka jumlah Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yaitu 1 orang Kepala Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dan 4 orang Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah.

Teknik analisa yang menggunakan pendapat Miles dalam sebagai berikut:¹¹

- 1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan pengumpulan informasi yang disusun dan memberikan kemungkinan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian berupa teks naratif, matriks dan bagan. Dalam proses ini peneliti mengelompokan data secara sistimatis agar lebih muda untuk dipahami.

9 Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta

10 Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN

11 Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

2). Reduksi Data

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengorganisasikan data yang direduksi. Data tersebut mula-mula disajikan terpisah antara satu tahap dengan tahapan yang lain, tetapi setelah kategori terakhir direduksi, maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Dengan melihat penyajian data, maka dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

3) Penyajian Data

Penafsiran makna data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut, setelah data sudah dikelompokkan maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan data dari hasil wawancara dengan informan penelitian di Lapangan.

4) Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap-tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi. Teknik yang dapat digunakan untuk memverifikasi adalah triangulasi sumber data dan metode, diskusi teman sejawat, dan pengecekan anggota.

4) Kesimpulan

Kesimpulan diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai. Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuaannya

sehingga kesahihan data terjamin. Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan perinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk dan proposis yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan baru dari temuan yang sudah ada.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dasar hukum dari pembentukan Dinas-dinas PU Provinsi mulai disempurnakan. Selama waktu itu ketentuan-ketentuan tugas Dinas PU di Provinsi hanya berpedoman pada Undang-undang Pembentukan daerah-daerah serta Pemerintahan Otonomi Provinsi dan Daerah Istimewa setingkat provinsi. Tugas-tugas yang diserahkan itu meliputi pembinaan jalan, pengairan dan gedung penting di lingkungan provinsi.

Beberapa Dinas PU yang mengalami pemekaran organisasi dipecah dengan menjadikan Dinas PU Daerah menjadi Dinas PU Provinsi seperti yang terjadi di Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Nusa Tenggara dan Kalimantan. Saat itu Dinas PU Provinsi, disamping ditetapkan untuk melaksanakan tugas yang menjadi urusan Rumah Tangga daerahnya masing-masing. Juga diwajibkan melaksanakan tugas yang menjadi urusan Dep. PU dan Tenaga Listrik yang diserahkan dan dilaksanakan di daerah, baik untuk perencanaan maupun untuk pelaksanaannya tetap dilakukan oleh Dep. PU dan Tenaga Listrik melalui Direktorat Jenderal masing-masing sesuai lingkup pekerjaannya.

Dinas ini hanya sampai pada tahun 2008. Dan berubah nama menjadi DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH Provinsi Sulawesi Tengah sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah No. 6 Tahun 2008 tgl. 19 Agustus 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dan sebagai Kepala Dinas PU Daerah Provinsi dijabat oleh Ir. Moch. Noer Mallo, M.Si hingga Awal Agustus 2011 (Purna bhakti).

Perda itu sendiri terbit sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 57 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah.

Visi dan Misi



PEMBAHASAN

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja dari Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah pada periode tertentu. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini menggunakan enam indikator yaitu, efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Rincian dari hasil wawancara informan untuk masing-masing indikator dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1) Efektif

Berkaitan dengan efektif dalam pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah maka ditampilkan hasil wawancara dengan bapak Ir. Asbudianto, S.T., M.Si, selaku Kepala Bidang JJBT yang diwawancarai pada hari Selasa, tanggal 21 Agustus 2025, Pukul 12.37 – 13.25 WITA, sebagai berikut:

“Mekanisme pekerjaan di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah sesuai dengan SOP yang ada, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan serta diantaranya tetap melakukan pengawasan baik kualitas dan kuantitas pada unit UPT Laboratorium Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah. Kemudian apakah pekerjaan Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan efektif atau tidak tentu sangat efektif, alasannya karena pekerjaan Aparatur Sipil Negara di Kantor ini selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.” (Wawancara bertempat di

ruang Kepala Bidang JJBT Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah).

Pendapat informan di atas dalam konteks kinerja Aparatur Sipil Negara sudah berjalan sesuai standar operasional prosedural, hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli,¹² bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Oleh karena itu standar dan sasaran menjadi bagian dari mekanisme yang harus dijalankan dalam sebuah organisasi kelembagaan, yang nota bennya sebagai representasi negara dalam implementasi kebijakan yang baik dalam melaksanakan suatu regulasi kebijakan, khususnya menyangkut kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah

2. Efisien

Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah pada komponen efisien maka ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Ir. Asbudianto, S.T., M.Si, selaku Kepala Bidang JJBT yang diwawancarai pada hari selasa, tanggal 21 Desember 2021, Pukul 12.37 – 13.25 WITA, sebagai berikut:

“Menurut saya pekerjaan Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan efisien karena mereka kerj sesuai dengan RAB yang telah ditentukan. Biaya pekerjaan Aparatur Sipil Negara terkadang belum sesuai dengan apa yang direncanakan. Mengenai hasil

12 Widodo, 2007, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia, Malang

kerja atau kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah selama ini, dapat saya katakan belum maksimal.” (Wawancara bertempat di ruang Kepala Bidang JJBT Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah).

Pendapat informan di atas dalam konteks kinerja Aparatur Sipil Negara belum berjalan sesuai standar operasional prosedural, hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli)¹³, bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Oleh karena itu standar dan sasaran menjadi bagian dari mekanisme yang harus dijalankan dalam sebuah organisasi kelembagaan, yang nota bennya sebagai representasi negara dalam implementasi kebijakan yang baik dalam melaksanakan suatu regulasi kebijakan, khususnya menyangkut kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah

Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah pada faktor efisien maka berikut ini ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Agus Naim Sahabat, S.T, M.T selaku Kepala Bidang BIKON Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah pada hari Selasa, 14 September 2025, pukul 15.54 – 16.55 WITA, sebagai berikut:

13 Widodo, 2007, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia, Malang

“Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang - Provinsi Sulawesi Tengah dapat saya katakan belum efisien kaena situasi pandemi Covid 19 sehingga pekerjaan tidak maksimal. Kemudian masih banyaknya Pegawai Non PNS dengan perjanjian waktu sehingga ASN banyak berharap kepada pegawai Non PNS. Berkaitan dengan biaya pekerjaan Aparatur Sipil Negara sudah sesuai dengan apa yang direncanakan...ya sebenarnya cukup, tetapi targetnya yang masih kurang, ada beberapa sub. kegiatan yang belum bisa dilaksanakan karena adanya pandemi Covid 19 hanya sekitar 50%. Di bidang ini bukan belanja modal kegiatannya, sehingga tidak terlalu dianggap penting, dan tidak terlalu diperhatikan..“ (Wawancara dilaksanakan di Ruang Kerja Kepala Bidang BIKON Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah).

Pendapat informan di atas sejalan dengan pendapat ahli, pekerjaan dikatakan efisien apabila penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana biaya yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasilnya pekerjaan Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah terlihat pada output berdasarkan standar operasi prosedur yang telah ditetapkan.¹⁴

14 Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.

3. Kualitas

Berkaitan dengan kualitas n dalam pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah maka ditampilkan hasil wawancara dengan bapak Ir. Basir Tanase, M.T, selaku Kepala Bidang BIMTEK yang diwawancarai pada hari selasa, tanggal 16 Oktober 2025, Pukul 10.52 – 11.25 WITA, sebagai berikut:

“Pekerjaan Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan berkualitas tergantung dari aturan. Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan baik atau tidak yaitu relatif. Intinya kalau Aparatur Sipil Negara diterima melalui seleksi pasti orang yang terpilih baik. Kualitas kerja Aparatur Sipil Negara disetiap bidang tentu berbeda. Misalnya: Bidang Kepegawaian Megurusi Kepegawaian, Bidang Perencanaan Mengurusi Perencanaan, Bidang Fisik Mengurusi Pembangunan. Semua orang lapangan melalui seleksi, mereka orang yang terpilih,dan turun lapangan dibiayai oleh negara.” (Wawancara di Ruangan Kerja Kepala Bidang BIMTEK Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah).

Berkaitan dengan kualitas kerja yang digunakan dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara, Thoha berpendapat apabila pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan pelayanan masyarakat maka akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan.¹⁵ Kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaan relatif lebih muda dibentuk dan dikembangkan melalui peran belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya peran institusi dalam sosialisasi,

15 Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta.

citra diri dan motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan waktu yang lebih lama untuk memperbaiki atau mengembangkan hasil pekerjaan Aparatur Sipil Negara di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan sudah baik dengan rincian sebagai berikut: Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator efektif dapat dikatakan sudah efektif.

Kemudian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator efisien dapat dikatakan sudah efisien. Hal ini didukung hasil wawancara dengan informan di lokasi penelitian yang mengatakan bahwa kinerja pekerjaan Aparatur Sipil Negara sudah efisien. Selanjutnya Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator kualitas dapat dikatakan sudah berkualitas. Hal ini didukung hasil wawancara dengan informan di lokasi penelitian yang mengatakan bahwa kinerja pekerjaan Aparatur Sipil Negara sudah berkualitas baik.

Kemudian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator ketepatan waktu sudah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina

Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator produktivitas sudah produktivitas. Dan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari indikator keselamatan kerja sudah baik. Hal ini didukung hasil wawancara dengan informan di lokasi penelitian yang mengatakan bahwa Produktivitas dan keselamatan kerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan bahwa sudah baik

G. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka disarankan kepada Pengambil Keputusan di Kantor Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah agar menerapkan komponen kinerja Aparatur Sipil Negara seperti Penyusunan anggaran kerja (RAB) harus Efektif, efisien, berkualitas, ketepatan, produktivitas dan keselamatan kerja.

Kepada pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah agar melakukan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara secara berkala atau setiap enam bulan sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara dapat diketahui dan ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti kinerja Aparatur Sipil Negara pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga dapat memberikan informasi yang komprehensif tentang kinerja Aparatur Sipil Negara pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah, 2022.
- Ekowati, 2007, *Perumusan Kebijakan Publik*, Edisi 7 Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Massiki, Muhammad Najib, 2007, Analisis Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Teknik Untad. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Tadulako*, Palu.
- Moeheriono., 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta.
- Wibowo, 2020, *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, 2007, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia, Malang.