

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT PROVINSI SULAWESI TENGAH

Siti Aisyah Abas¹, Rudin. M², Muhammad Dharma Halwi³

Pasca Sarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu
Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah

Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Mengetahui dan menganalisis faktor penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah. (3) Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan informan yang dipilih sebanyak empat orang. Pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu (1) Pengumpulan data (2) Reduksi Data (3) Penyajian Data (4) Verifikasi (5) Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti maka disimpulkan; (1) Kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah secara umum tergolong baik. ASN mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan kerja yang memadai. (2) Faktor penghambat kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikelompokkan menjadi: keterbatasan SDM dan kompetensi, rendahnya motivasi dan disiplin kerja, koordinasi antarperangkat daerah yang belum optimal, keterbatasan sarana dan prasarana kerja, perubahan kebijakan mendadak, serta kondisi lingkungan dan budaya kerja. (3) faktor pendukung kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah meliputi: kompetensi dan kemampuan profesional ASN, motivasi dan dedikasi kerja, dukungan pimpinan dan manajemen, sarana dan prasarana kerja yang memadai, koordinasi dan komunikasi internal yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan dan prosedur yang jelas.

Kata kunci: Kinerja dan Aparatur Sipil Negara.

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) To determine and analyze the performance of Civil Servants at the Bureau of Development Administration of the Secretariat of Central Sulawesi Province. (2) To determine and analyze the factors inhibiting the performance of Civil Servants at the Bureau of Development Administration of the Secretariat of Central Sulawesi Province. (3) To determine and analyze the factors supporting the performance of Civil Servants at the Bureau of Development Administration of the Secretariat of Central Sulawesi Province. This type of research is qualitative research with four selected informants. Data collection uses observation, interview and documentation techniques. The data analysis techniques used are (1) Data collection (2) Data Reduction (3) Data Presentation (4) Verification (5) Conclusion. Based on the results of research and analysis conducted by the researcher, it is concluded; (1) The performance of ASN in the Development Administration Bureau of the Central Sulawesi Provincial Secretariat is generally considered good. ASN are able to carry out their duties and responsibilities with adequate effectiveness, efficiency, quality, timeliness, productivity, and work safety. (2) Factors inhibiting ASN performance in the Development Administration Bureau of the Central Sulawesi Provincial Secretariat can be grouped into: limited human resources and competencies, low motivation and work discipline, suboptimal coordination between regional agencies, limited work facilities and infrastructure, sudden policy changes, and work environment and culture. (3) Factors supporting ASN performance in the Development Administration Bureau of the Central Sulawesi Provincial Secretariat include: ASN professional competence and abilities, work motivation and dedication, support from leadership and management, adequate work facilities and infrastructure, effective internal coordination and communication, a conducive work environment, and clear policies and procedures.

Keywords: *Performance and State Civil Apparatus.*

A. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan agenda strategis nasional yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui peningkatan kualitas kinerja aparatur pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama penyelenggara pemerintahan memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi salah satu indikator

utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah.¹

Dalam konteks pemerintahan daerah, keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi perangkat daerah (OPD) dalam menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta evaluasi pembangunan secara terintegrasi. Salah satu perangkat strategis yang berperan penting dalam mendukung penyelenggaraan pembangunan daerah adalah ****Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah****. Biro ini memiliki tugas pokok membantu Sekretaris Daerah dalam mengoordinasikan, memfasilitasi, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan daerah. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan kinerja pemerintah, Biro Administrasi Pembangunan dihadapkan pada berbagai tantangan, antara lain kompleksitas program pembangunan, keterbatasan sumber daya, dinamika regulasi, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan yang cepat dan tepat. Kondisi ini menuntut ASN yang bekerja pada biro tersebut untuk memiliki kinerja yang optimal, profesional, serta berorientasi pada hasil.²

Meskipun ASN memiliki peran penting, pelaksanaan tugas di biro ini menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang tinggi, koordinasi antarunit perangkat daerah yang belum optimal, serta

¹ Rudin, M., Bakarbessy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.

² Indriyani Dhita Flafiya, 2018, *Analisis Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulang Bawang Dalam Pelayanan. Publik Terkait Penyelenggaraan Jalan Daerah*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

perubahan kebijakan yang bersifat mendadak. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja ASN. Oleh karena itu, pengukuran dan analisis kinerja ASN menjadi hal yang krusial untuk memahami sejauh mana biro ini mampu menjalankan fungsinya secara optimal dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Penilaian kinerja yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik.³

Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu kantor pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang diberikan oleh Pemerintah. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan Aparatur Sipil Negara yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

³ Febriya Fitriyana, 2017, Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, *Universitas Negeri Yogyakarta*.

Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah merupakan suatu Biro yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintahan bidang Administasi Pembangunan yang memiliki struktur organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan menyusun rencana administrasi dan pembangunan, mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Administrasi dan Pembangunan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi terkait dengan manajemen Administrasi dan Pembangunan yang membutuhkan kompetensi yang memadai. Aparatus Sipil Negara 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.⁴

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang terlambat membuat laporan kegiatan pembangunan. Ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas tentunya mempengaruhi kinerja dari Aparatus Sipil Negara. Kinerja Aparatus Sipil Negara menjadi kurang optimal karena untuk melaksanakan tugas selanjutnya, laporan dari kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai, sehingga jika laporan tertunda maka kegiatan selanjutnyapun akan tertunda yang berdampak pada kinerja Aparatur Sipil Negara. Kemudian Aparatus Sipil Negara masih bergantung pada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas pengelolaan administrasi pembangunan yang seharusnya dibebankan

⁴ Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.

kepada Aparatus Sipil Negara pada bidang tertentu namun masih dilaksanakan secara bersama-sama yang tentu berdampak pada kinerja Aparatus Sipil Negara.

Biro Administasi Pembangunan Sekretariat 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.

Berdasarkan paparan fenomena yang telah diuraikan di atas dan menyadari pentingnya kinerja Aparatus Sipil Negara maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah berupa Tesis dengan judul Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah. Pemilihan judul ini didasarkan pada pertimbangan bahwa biro ini memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah, namun belum banyak diteliti secara mendalam dari perspektif kinerja ASN.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah?

2. Apa faktor penghambat kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.⁵

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melakukan wawancara informan yang mempunyai kompetensi tentang obyek penelitian. Pendekatan diskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui populasi sebagaimana adanya.⁶ Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah di Kantor Gubernur Biro Administrasi dan Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 90

⁵ Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.

⁶ Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.

(Sembilan puluh) hari yaitu bulan Juni sampai bulan Desember 2025.

D. PEMBAHASAN

1. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan daerah. Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan, mengendalikan, serta mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan daerah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja ASN di biro ini menjadi sangat penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Pembahasan kinerja ASN dilakukan berdasarkan beberapa indikator utama, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan kerja.⁷

Dari sisi efektivitas, kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Setiap kegiatan administrasi pembangunan, seperti pengumpulan data, penyusunan laporan, serta monitoring dan evaluasi program pembangunan, umumnya telah mengacu pada tujuan dan sasaran yang jelas. Meskipun demikian, efektivitas kerja masih menghadapi kendala berupa keterbatasan koordinasi dengan perangkat daerah lain serta

⁷ Faisal, Sanapia, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

keterbatasan sumber daya manusia, yang dalam beberapa kasus berdampak pada belum optimalnya pencapaian target kerja. Pada indikator efisiensi, ASN di Biro Administrasi Pembangunan telah berupaya memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, baik dari segi waktu, tenaga, maupun anggaran. Pembagian tugas yang jelas antarpegawai membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan. Namun, efisiensi kerja masih dapat ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi informasi secara lebih maksimal. Proses administrasi yang masih bersifat manual pada beberapa kegiatan menyebabkan penggunaan waktu yang kurang efektif dan berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas.⁸

Dari aspek kualitas kerja, kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan tergolong baik. Hal ini tercermin dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar administrasi serta minimnya kesalahan dalam penyusunan laporan dan dokumen pembangunan. ASN memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap regulasi dan prosedur kerja yang berlaku. Meski demikian, peningkatan kualitas kerja tetap diperlukan melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan kapasitas ASN, terutama dalam bidang pengelolaan data pembangunan dan analisis kebijakan. Indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa sebagian besar ASN mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu menjadi sangat penting karena laporan administrasi pembangunan berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan pimpinan daerah. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan keterlambatan

⁸ Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.

penyelesaian tugas, terutama yang disebabkan oleh keterlambatan data dari perangkat daerah lain atau adanya perubahan kebijakan yang bersifat mendadak. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan koordinasi dan perencanaan kerja yang lebih matang.

Dari segi produktivitas, kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan cukup memadai. ASN mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Namun, tingginya volume pekerjaan yang harus ditangani dalam waktu yang relatif terbatas sering kali memengaruhi tingkat produktivitas. Keterbatasan jumlah ASN dibandingkan dengan kompleksitas tugas menjadi tantangan tersendiri yang perlu diatasi melalui penataan beban kerja dan peningkatan sistem kerja yang lebih efektif. Aspek keselamatan kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja ASN. Secara umum, lingkungan kerja di Biro Administrasi Pembangunan relatif aman dan kondusif. Fasilitas kerja yang tersedia cukup mendukung keselamatan dan kenyamanan ASN dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, perhatian terhadap kesehatan kerja, seperti pengelolaan beban kerja dan pencegahan kelelahan kerja, masih perlu ditingkatkan agar ASN dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan.⁹

Secara keseluruhan, kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dinilai cukup baik berdasarkan indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan kerja. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan,

⁹ Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 2013. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia

terutama dalam hal pemanfaatan teknologi informasi, penguatan koordinasi antarperangkat daerah, serta pengembangan kompetensi ASN. Dengan upaya perbaikan yang berkelanjutan, kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan diharapkan dapat semakin optimal dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Analisis Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat daerah. Di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, ASN memegang peran strategis dalam perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program pembangunan. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang menghambat kinerja ASN sehingga pencapaian tujuan organisasi belum sepenuhnya optimal. Faktor-faktor penghambat ini dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal.¹⁰

Salah satu faktor penghambat internal yang paling dominan adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Jumlah ASN yang tersedia seringkali tidak sebanding dengan kompleksitas dan volume pekerjaan yang harus ditangani, sehingga menimbulkan beban kerja yang tinggi. Kondisi ini berdampak pada produktivitas ASN karena tenaga dan waktu yang dimiliki terbagi untuk menyelesaikan

¹⁰ Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.

berbagai tugas sekaligus. Selain itu, keterbatasan kompetensi menjadi faktor penghambat lain, terutama terkait kemampuan teknis dalam pengelolaan data pembangunan, analisis kebijakan, dan pemanfaatan teknologi informasi. Beberapa ASN belum sepenuhnya menguasai perangkat lunak atau sistem informasi yang digunakan untuk administrasi pembangunan, sehingga proses kerja menjadi lambat dan kurang efisien.¹¹

Selain itu, motivasi dan disiplin kerja juga menjadi faktor internal yang memengaruhi kinerja ASN. Berdasarkan wawancara dan pengamatan, sebagian ASN terkadang menunjukkan tingkat motivasi yang rendah ketika beban kerja tinggi atau tidak ada insentif yang jelas untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang kurang, seperti keterlambatan hadir atau kurang konsistennya pelaporan pekerjaan, turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Faktor psikologis ini perlu mendapat perhatian, karena motivasi yang rendah dapat menurunkan kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dari sisi faktor eksternal, salah satu hambatan utama adalah koordinasi yang kurang optimal antarperangkat daerah.¹² Biro Administrasi Pembangunan bertindak sebagai penghubung antara pimpinan dan perangkat daerah teknis, sehingga keterlambatan informasi atau data dari unit lain sering menjadi penyebab terhambatnya proses kerja. Misalnya, keterlambatan pengiriman data atau dokumen dari instansi terkait menyebabkan penyusunan laporan pembangunan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga memengaruhi indikator ketepatan waktu dan efektivitas kerja. Koordinasi yang belum maksimal juga menimbulkan

¹¹ Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.

¹² Sahrul, 2019, *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan. Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

duplikasi pekerjaan atau kesalahan administrasi, yang pada akhirnya menurunkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Keterbatasan sarana dan prasarana kerja menjadi faktor penghambat lainnya. Beberapa ASN masih menghadapi kendala terkait kurangnya fasilitas pendukung, seperti komputer yang memadai, jaringan internet yang stabil, dan ruang kerja yang nyaman. Keterbatasan ini berdampak pada kecepatan penyelesaian tugas dan efisiensi penggunaan waktu, serta dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, penggunaan sistem administrasi manual pada beberapa kegiatan menambah beban kerja dan memperlambat proses kerja.¹³

Faktor eksternal lainnya adalah perubahan kebijakan yang mendadak dari pemerintah pusat atau daerah. Perubahan tersebut sering memaksa ASN untuk menyesuaikan rencana kerja dan menyusun ulang dokumen administrasi secara cepat.¹⁴ Kondisi ini menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan dapat menurunkan kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja ASN. ASN perlu beradaptasi dengan cepat agar proses administrasi dan pelaporan tetap berjalan lancar, namun adaptasi ini memerlukan waktu dan kapasitas tertentu yang terkadang menjadi kendala. Selain faktor-faktor tersebut, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga dapat menjadi penghambat kinerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya komunikasi internal yang efektif, dan budaya kerja yang tidak mendukung kolaborasi dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi ASN. Misalnya, jika terjadi komunikasi

¹³ Sianipar, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Ilmu *Tesis* tidak diterbitkan, Surabaya: Universitas Airlangga

¹⁴ Suprihanto, 2018, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama BPFE, Yogyakarta

yang tidak jelas atau instruksi yang tumpang tindih, ASN akan kesulitan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat.

Secara keseluruhan, faktor penghambat kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikelompokkan menjadi: keterbatasan SDM dan kompetensi, rendahnya motivasi dan disiplin kerja, koordinasi antarperangkat daerah yang belum optimal, keterbatasan sarana dan prasarana kerja, perubahan kebijakan mendadak, serta kondisi lingkungan dan budaya kerja. Pengelolaan faktor-faktor ini sangat penting agar kinerja ASN dapat meningkat secara signifikan, sehingga biro mampu mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

E. KESIMPULAN

1. Kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah secara umum tergolong baik. ASN mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan kerja yang memadai. Faktor pendukung utama meliputi kompetensi profesional, motivasi dan dedikasi kerja, dukungan pimpinan, sarana dan prasarana memadai, koordinasi internal yang baik, serta kebijakan dan prosedur yang jelas. Namun, kinerja ASN masih dipengaruhi beberapa hambatan seperti keterbatasan SDM, beban kerja tinggi, koordinasi yang belum optimal, dan perubahan kebijakan mendadak. Dengan penguatan faktor pendukung dan pengelolaan faktor penghambat secara berkelanjutan, kinerja

ASN di biro ini dapat semakin optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

2. Faktor penghambat kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikelompokkan menjadi: keterbatasan SDM dan kompetensi, rendahnya motivasi dan disiplin kerja, koordinasi antarperangkat daerah yang belum optimal, keterbatasan sarana dan prasarana kerja, perubahan kebijakan mendadak, serta kondisi lingkungan dan budaya kerja. Pengelolaan faktor-faktor ini sangat penting agar kinerja ASN dapat meningkat secara signifikan, sehingga biro mampu mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

F. SARAN

Saran operasional untuk meningkatkan kinerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah:

1. Meningkatkan kapasitas ASN melalui pelatihan, pembinaan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mempercepat proses administrasi, meningkatkan kualitas kerja, dan menunjang produktivitas.
2. Memperkuat koordinasi dan komunikasi internal antarpegawai dan dengan perangkat daerah lain, serta penyediaan sarana-prasarana memadai, untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Anwar, Moch. Idochi, 2011. *Dasar-dasar Statistik*, Edisi Revisi, CV. Bandung: Alfabeta.
- As'ad, 2020, *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty
- Bungin, Burhan, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1 Cet. 1, Jakarta: Kencana
- Bary dan Lodge, 2011, *Perilaku dan desain Organisasi*, Jakarta: PT. Prehelindo
- Dessler, Gary, 2017, *Personal Management modern Concept and Techniques*. Reston Publishing Company
- Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Fianti, 2017, Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kondisi Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Askes (Persero) Regional X, *Tesis* tidak diterbitkan. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Febriya Fitriyana, 2017, Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Gana, K Judistira, 2019, *Metode Penelitian Kualitatif*, The Judistira Garna Foundation dan Promaco Akademika. Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.

- Indriyani Dhita Flafiya, 2018, *Analisis Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulang Bawang Dalam Pelayanan. Publik Terkait Penyelenggaraan Jalan Daerah*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Ilyas Y, 2011, *Kinerja, Teori Penilaian dan Penelitian*. Cetakan Kedua. Depok: Pusat Kajian Ekonomi FK UI
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2011, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia Buku III Dalam. Landasan Dan Pedoman Pokok Penyelenggaraan Dan Pengembangan Sistem Administrasi Negara*, Jakarta.
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 2013. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- Martono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan data sekunder*, Jakarta: Rajawali Pers
- McCornick, Ernest J and Joseph Tiffin, 2010, *Industrial Psychology, Sixt Edition*. New Jersey: Prentice Hill Inc
- Moheriono., 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.

- Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Sahrul, 2019, Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan. Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*
- Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian, 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Ilmu Tesis tidak diterbitkan, Surabaya: Universitas Airlangga
- Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 6*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto, 2018, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo, 2020, *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2019, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat.