

**Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pendidikan
Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
Sumatera Utara**

Surya Ningsih Damanik

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

suryaningsihdamanik265@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to assess the performance of the State Civil Apparatus in the field of madrasa education at the ministry of religion's regional office in North Sumatra. Interviews, observations, and documentation were used to collect descriptive qualitative research data from information sources and important information sources. The reduced study data is presented, and conclusions are reached. (1) Employees attempted to complete tasks on time, but obstacles arose, causing work to be delayed; however, at the regional office of the Ministry of Religion of the North Sumatra Province, employees were not required to complete tasks on time, but the contents of the report could be collected at the end of the month. This situation arises as a result of restricted facilities and officer numbers, as well as the load of jobs that must be completed simultaneously, as well as assignments out of town or attendance at meetings, causing work to be delayed. (2) Employees attempt to change working hours that have been set because they are mandatory, and if they are not disciplined, they will be subjected to administrative sanctions in the form of allowances and sanctions under Government Regulation Number 53 of 2010 about Civil Servant Discipline. (3) Employees make an effort to demonstrate their abilities at work. (4) In order to complete work more quickly, leaders and subordinates collaborate.

Keywords: Evaluation, Performance, State Civil Apparatus

ABSTRAK

Riset ini bermaksud menganalisa Kemampuan Aparatur Sipil Negara bagian pendidikan perguruan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan riset dengan cara deskriptif kualitatif, informasi riset didapat dari sumber data serta sumber informasi kunci, lewat tanya jawab, hasil observasi, serta dokumentasi. Informasi hasil riset yang sudah direduksi, laris dilakukan penyajian serta

pengumpulan kesimpulan. Hasil riset membuktikan kalau(1) Karyawan berupaya menuntaskan kewajiban tepat waktu, tetapi sedang ada hambatan alhasil profesi tidak berakhir tepat wakt, tetapi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam menuntaskan kewajiban nya tidak harus tepat waktu, namun isi laporannya dapat dikumpul diakhir bulan. Situasi ini terjalin sebab keterbatasan alat serta jumlah aparat, dan bobot kewajiban yang wajib dicoba dengan cara bersama, dan terdapatnya kewajiban ke luar kota ataupun mengikuti rapat, alhasil profesi jadi tertunda.(2) Karyawan berupaya membiasakan jam kegiatan yang sudah didetetapkan sebab karakternya harus, serta bila tidak patuh hingga diserahkan ganjaran administratif berbentuk potongan tunjangan serta hukuman bersumber pada PP No 53 Tahun 2010 mengenai Patuh PNS.(3) Karyawan berupaya membuktikan kinerjanya dalam bertugas.(4) Kerjasama dampingi arahan serta bawahan dicoba buat menuntaskan profesi dengan lebih cepat.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang jadi patokan buat menggapai kelancaran tujuan sesuatu organisasi ataupun lembaga amat didetetapkan oleh kemampuan karyawannya. Organisasi ialah sesuatu kesatuan lingkungan yang berupaya membagikan sumber energi orang dengan cara penuh untuk tercapainya sesuatu tujuan. Bila sesuatu organisasi sanggup menggapai tujuan yang sudah diresmikan, organisasi itu bisa dibidang efisien. Bersamaan dengan kemajuannya, seluruh organisasi dituntut buat bisa bersaing membagikan jasa yang maksimum, tidak lain organisasi pemerintah. Begitu perihalnya dengan petugas pemerintah selaku abdi masyarakat serta abdi pemerintah, dituntut buat bisa membagikan jasa yang terbaik pada warga sebab perihal itu sudah merupakan salah satu guna yang wajib dijalani oleh pemerintah yang memiliki kewajiban menyelenggarakan semua cara penerapan pembangunan dalam bermacam zona kehidupan mulai dari tingkatan pusat sampai tingkatan wilayah.

Organisasi umumnya ditegakkan pada tumpuan metode administratif. Karyawan administratif bertanggung jawab kepada perawatan organisasi serta mengatur kegiatan- kegiatan organisasi. Kategorisasi suatu organisasi membutuhkan penjatahan kewajiban yang sebaikbaiknya serta pemberian wewenang yang pas. Tetapi demikian, aktivitas yang lebih berarti lagi merupakan menaruh orang dengan cara pas di tempat- tempat kewajiban administratif. Karyawan diseleksi buat bertugas dalam organisasi bersumber pada kualifikasi teknis, dibanding dengan koneksi politis, koneksi

keluarga ataupun koneksi yang lain. Walaupun profesi dalam birokrasi bersumber pada kecakapan teknis, eskalasi kedudukan dicoba bersumber pada prioritas serta hasil kerja(Saefullah, 2014: 118).

Karyawan memiliki kedudukan yang penting dalam tiap aktivitas organisasi sebab karyawan jadi perencana, pelakon, serta determinan terwujudnya tujuan sistem organisasi. Suharsaputra mengatakan kalau tujuan organisasi hendak lebih gampang digapai bila karyawan ditempatkan pada posisi yang cocok dengan kompetensi yang dipunyanya. Kenaikan kemampuan karyawan ialah perihal yang wajib dicermati oleh sesuatu badan ataupun organisasi supaya bisa berikan partisipasi dengan cara maksimal dalam tingkatkan kemampuan lembaga.

Tercapainya tujuan organisasi amat didetetapkan dari kemampuan serta keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan kewajiban. Tiap organisasi pada biasanya menginginkan para karyawannya bisa melakukan tugasnya dengan efisien, efektif, produktif serta handal. Siagian(2014: 40) mengatakan kalau kesuksesan organisasi dalam menggapai tujuan serta kemampuannya dalam mengalami tantangan, bagus dalam ataupun eksternal didetetapkan oleh kemampuannya mengatur pangkal energi orang dengan pas. Perihal itu bermaksud supaya organisasi mempunyai sumber energi orang yang bermutu serta sekalian mempunyai energi saing yang besar alhasil esoknya hendak menciptakan mutu jasa warga yang cocok dengan impian warga.

Kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas yang dicoba ataupun tidak dicoba karyawan, begitu juga Mahsun(2013) mengatakan kalau kinerja merupakan cerminan hal tingkatan pendapatan penerapan sesuatu aktivitas atau program atau kebijaksanaan dalam menciptakan tujuan, target, visi serta tujuan badan yang tertuang dalam strategic planning sesuatu organisasi. Lebih lanjut, Kemampuan karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka membagikan partisipasi pada organisasi. Tiap profesi mempunyai patokan profesi yang khusus, ataupun format kegiatan yang mengenali elemen- elemen yang sangat berarti dari sesuatu profesi. Badan ataupun lembaga butuh mengenali bermacam kelemahan serta keunggulan karyawan selaku alas buat membenarkan kelemahan serta memantapkan keunggulan selaku usaha tingkatkan daya produksi serta pengembangan karyawan. Oleh sebab itu, kemampuan karyawan pada tiap lembaga wajib dimaksimalkan untuk tercapainya tujuan lembaga itu. Dengan begitu, butuh dicoba evaluasi kemampuan dengan cara periodik yang mengarah pada era kemudian ataupun era yang hendak tiba. Evaluasi itu dimaksudkan buat mengenali apakah muncul kegiatan dari karyawan telah penuh standar kegiatan yang diharapkan ataupun belum.

Bagi Rivai, Basri, kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan kesuksesan seorang ataupun totalitas sepanjang rentang waktu khusus di dalam melaksanakan

kewajiban dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kegiatan, sasaran ataupun target ataupun patokan yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta disetujui bersama. Sebaliknya kemampuan karyawan merupakan keahlian karyawan dalam melaksanakan kemampuan khusus. Kemampuan karyawan sangatlah butuh, karena dengan kemampuan ini hendak dikenal seberapa jauh keahlian karyawan dalam melakukan kewajiban yang diberatkan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan keahlian karyawan dalam melaksanakan kemampuan khusus. Kemampuan karyawan amatlah butuh, karena dengan kemampuan ini hendak dikenal seberapa jauh keahlian karyawan dalam melakukan kewajiban yang diberatkan kepadanya. Kemampuan karyawan amat mempengaruhi kepada kemampuan badan dalam melakukan kewajiban serta menggapai tujuannya, sebab karyawan ialah pelopor organisasi. Bagus jeleknya kemampuan karyawan ialah bagus jeleknya kemampuan organisasi ataupun instansi. Selaku badan rezim kala kemampuan Aparatur Negeri Kantor Area Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara kurang baik membuktikan kalau tingkatan reaksi Penguasa kepada keinginan serta keluhkesah warga rendah.

KAJIAN TEORI

1) Kinerja

Kinerja ialah bagian dari wujud sikap seseorang pegawai dalam bertugas yang diarahkan dalam bentuk hasil kegiatan yang cocok dengan kedudukannya di dalam sesuatu industri yang mempunyai waktu durasi khusus. Perihal ini diakibatkan sebab kemampuan kegiatan yang memastikan kesuksesan sesuatu industri dan buat kesinambungan hidup industri itu sendiri. Dalam tiap organisasi, manusia ialah salah satu bagian yang amat berarti dalam menghidupkan organisasi itu. Perihal ini wajib dibantu dengan kemampuan yang bagus pula sebab tanpa kemampuan yang bagus, organisasi tidak bakal menggapai tujuannya. Aspek yang bisa pengaruhi kemampuan kegiatan seorang merupakan dorongan kegiatan, sesuatu organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai keinginan besar dan antusias dalam bertugas buat menggapai hasil yang maksimal, buat memperoleh sesuatu hasil yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan dalam bertugas supaya tercapainya sesuatu tujuan yang di idamkan.

2) Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pada dasarnya ialah aspek kunci untuk meningkatkan sesuatu badan dengan cara efisien serta berdaya guna, sebab terdapatnya kebijaksanaan ataupun program yang lebih bagus atas pangkal energi orang yang terdapat dalam badan. Evaluasi kemampuan orang amat berguna untuk gairah perkembangan

organisasi dengan cara totalitas, lewat evaluasi itu hingga bisa dikenal situasi sesungguhnya mengenai gimana kemampuan pegawai.

Bagi Bernardin serta Russel(1993: 379) "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Evaluasi kemampuan merupakan metode mengukur kontribusi orang(pegawai) pada organisasi tempat mereka bertugas.

Bagi Cascio(1992: 267)" evaluasi kinerja merupakan suatu cerminan ataupun cerita yang analitis mengenai daya serta kelemahan yang terpaut dari seorang ataupun sesuatu golongan".

Bagi Bambang Wahyudi(2002: 101)" evaluasi kinerja merupakan sesuatu penilaian yang dicoba dengan cara periodik serta analitis mengenai hasil kegiatan atau kedudukan seseorang tenaga kegiatan, tercantum kemampuan pengembangannya".

Bagi Henry Simamora(338: 2004)" evaluasi kinerja merupakan cara yang digunakan oleh organisasi buat menilai penerapan kegiatan orang pegawai".

3) Tujuan Evaluasi Kinerja

Bagi Syafarudin Alwi(2001: 187) dengan cara abstrak tujuan evaluasi dikategorikan selaku sesuatu yang bertabiat evaluation serta development yang bersifat evaluation wajib menuntaskan:

- a. Hasil evaluasi dipakai selaku dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil evaluasi dipakai selaku staffing decision
- c. Hasil evaluasi dipakai selaku dasar meengevaluasi sistem pemilahan.

Sebaliknya yang bertabiat development penilai wajib menuntaskan:

- a. Hasil riil yang digapai individu
- b. Kelemahan- kelemahan orang yang membatasi kinerja
- c. Prestasi- prestasi yang dibesarkan.

4) Manfaat Evaluasi Kinerja

Partisipasi hasil-hasil evaluasi ialah sesuatu yang amat berguna untuk pemograman kebijaksanaan organisasi ada pula dengan cara mendetail evaluasi kemampuan untuk organisasi merupakan:

- a. Penyesuaian- penyesuaian kompensasi
- b. Koreksi kinerja
- c. Keinginan bimbingan serta pengembangan

- d. Pengumpulan ketetapan dalam perihal penempatan advertensi, pemindahan, pemecatan, pemberhentian serta pemograman energi kegiatan.
- e. Buat kebutuhan riset pegawai
- f. Menolong penaksiran kepada kekeliruan konsep pegawai

5) Dorongan kerja

Dorongan Kerja Robbins serta Judge(2011) mendefeniskan dorongan selaku sesuatu cara yang menarangkan keseriusan, arah serta intensitas orang supaya bisa menggapai tujuannya. Dorongan jadi selaku sesuatu kecondongan buat beraktifitas, mulai dari desakan dalam diri serta keinginan yang distimulasi yang mengarah pada tujuan orang.

Faktor- Faktor Dorongan Kegiatan Faktor- faktor dorongan yang dijabarkan dalam perihal ini diambil dari filosofi 2 aspek Herzberg. Faktor- faktor dorongan itu merupakan selaku selanjutnya:

1. Pendapatan(Salary)
2. Supervisi
3. Kebijaksanaan serta Administrasi
4. Ikatan Kerja
5. Situasi Kerja
6. Profesi itu sendiri
7. Kesempatan buat maju(advance)
8. Kesuksesan(achievement)
9. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Riset ini dicoba dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yang berpusat pada analisa kemampuan aparatur awam negeri di bagian aspek pendidikan

perguruan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Periset merupakan instrumen

kunci. Informasi riset didapat dari sumber data serta sumber data kunci yang mengenali benar hal subjek riset. Analisa informasi bertabiat induktif atau kualitatif dengan penekanan pada arti abstraksi. Pengumpulan informasi dicoba dengan cara pemantauan dengan melaksanakan observasi serta pencatatan dengan sistematis, fenomena- fenomena yang diawasi dari aktivitas yang dicoba oleh aparatur sipil negeri aspek pendidikan perguruan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Metode pemilihan dicoba buat menemukan informasi yang faktual, dan melaksanakan tanya jawab dalam memperoleh penjelasan perkataan dari pangkal data. Metode analisa informasi yang dipakai dalam riset ini memakai bentuk analisa interaktif Miles and Huberman dalam Sugiyono(2010: 337- 345)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil riset serta tanya jawab mengenai analisa kemampuan Aparatur Sipil Negeri pada aspek pendidikan perguruan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, hingga kemampuan ASN pada aspek pendidikan perguruan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara bisa diukur selaku berikut:

1. Kesesuaian Jam Kerja

Kedatangan serta kembali tepat waktu jadi kunci untuk kesuksesan target kemampuan yang sudah ditandatangani. Karyawan berupaya buat hadir sesuai jam kegiatan yang telah diresmikan. Perihal ini merupakan bentuk konsekuensi karyawan selaku ASN yang harus tiba pas waktu. Tetapi profesi yang menumpuk dampak minimnya alat serta karyawan yang terdapat, terdesak jam kepulangan ditunda buat melaksanakan kewajiban di luar jam kegiatan baik itu di hari kegiatan ataupun memakai perhitungan lewat waktu diluar jam kegiatan ataupun hari libur, tujuannya merupakan supaya seluruh profesi bisa berakhir serta bisa tingkatkan daya produksi karyawan. Situasi ini pasti berlawanan dari apa yang diucap Rahardi(2010) serta Setiawan(2014) terpaut dengan dengan kesesuaian jam kegiatan, situasi itu nampak dari alat penunjang aktivitas serta personil yang kurang alhasil tidak terjalin kesesuaian jam kegiatan itu.

2. Tingkatan Kehadiran

Bersumber pada hasil tanya jawab, bisa dipaparkan kalau karyawan berupaya senantiasa aktif masuk kegiatan perihal ini membuktikan kalau tiap karyawan telah taat kepada ketentuan patuh karyawan sebab ini bisa mengukur kinerjanya dalam bertugas. Karyawan berupaya penuhi kedatangan serta serta senantiasa mengusahakan buat muncul kegiatan. Aktivitas masuk kantor telah jadi keharusan semua pegawai(harus) sebab perihal itu selaku wujud komitmen kepada lembaga. Buat memperoleh

kemampuan yang maksimum semua ASN kantor wilayah Kementerian Agama provinsi Sumatera Utara sudah menjajaki determinasi jam kegiatan yang legal serta nyaris ditentukan tidak terdapat karyawan yang tidak masuk kegiatan tanpa penjelasan, ini hendak jadi bagian berarti dalam cara penilaian arahan dengan cara periodik dalam menata serta melakukan pemograman program organisasi atau instansi. Kedatangan karyawan jadi penanda berarti dalam bertugas, bobot kegiatan telah dibagi habis di antara karyawan tetapi bila terdapat yang berhalangan muncul disebabkan sakit, menjajaki rapat- rapat ataupun kewajiban luar kota pasti hendak pengaruhi kemampuan karyawan, perihal inilah yang dikemukakan Rahadi(2010) serta Setiawan(2014) terpaut dengan kedatangan karyawan jadi penanda berhasil ataupun tidaknya kemampuan karyawan.

3. Kerjasama Dampingi Pegawai

Hasil riset membuktikan sudah terbentuknya kerjasama antara karyawan dalam menuntaskan kewajiban kegiatan. Semacam yang dicoba oleh arahan yang senantiasa melaksanakan kegiatan serupa dengan karyawan lain buat menuntaskan kewajiban. Umumnya bila terdapat kewajiban terkini hingga arahan langsung memanggil karyawan yang terpaut buat menuntaskan kewajiban terkini itu. Arahan senantiasa berbicara dengan aparat itu mengenai kewajiban apakah telah berakhir apa belum. Tetapi sedang ada hambatan, semacam karyawan sedang banyak profesi yang wajib teratasi alhasil profesi ataupun kewajiban terkini itu tertunda sebagian hari. Tetapi arahan senantiasa hendak memohon buat dituntaskan dengan lekas profesinya. Kerjasama dalam badan jadi amat berarti sebab kemampuan ialah perwujudan dari kegiatan personil serta regu(Mulyadi: 2001). Karyawan mempunyai komitmen yang besar supaya tiap terdapat kewajiban terkini hingga langsung berkoordinasi dengan karyawan yang lain buat bertugas serupa menuntaskan kewajiban itu serta tidak ditunda. Itu telah jadi himbuan dari pimpinan buat senantiasa melaksanakan kerjasama dengan regu dalam menuntaskan kewajiban. Permasalahannya merupakan tiap karyawan wajib memilah durasi buat melaksanakan profesi bersama- sama sebab karyawan mempunyai kewajiban sendiri- sendiri yang wajib pula teratasi pas durasi. Aparatur awam negeri di Departemen Agama provinsi Sumatera Utara bertugas cocok dengan kontrak kegiatan yang ditandatangani. Dalam bertugas, mereka berdasar pada kewajiban serta guna tiap- tiap. Penerapan kontrak kegiatan dilaksanakan dengan suka batin oleh karyawan meski sedang terdapat sebagian profesi yang tidak cocok dengan kewajiban serta fungsinya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil riset, ulasan, serta analisa yang dicoba hingga ada sebagian kesimpulan ialah akurasi penanganan profesi tidak tepat waktu yang disebabkan

terdapatnya keterbatasan sarana profesi serta aparat alhasil profesi tidak cocok dengan sasaran yang dibebankan, tetapi isi informasi kegiatan dapat dikabarkan di akhir bulan. Tingkatan kedatangan karyawan jadi atensi yang harus, paling utama karyawan yang bertugas di bagian pengurusan informasi, surat- surat yang wajib senantiasa terletak di kantor untuk menuntaskan pekerjaan. Kerjasama dampingi karyawan jadi atensi arahan, untuk karyawan baru hendak diserahkan advis buat bisa berperan sesuai dengan tujuan dari bagian ini, serta arahan senantiasa melaksanakan komunikasi dengan bawahan alhasil tugas- tugas bagian ini cepat teratasi. Serta Target kemampuan karyawan serta bantuan jadi prinsip dalam penerapan profesi, alhasil usaha buat menggapai indikator kemampuan penting bisa digapai. Kemampuan Aparatur Sipil Negara pada aspek pendidikan perguruan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara telah bagus tetapi sedang belum maksimal alhasil butuh terdapatnya usaha yang kokoh serta terukur dalam tingkatkan kemampuan ASN. Riset ini menganjurkan usaha tingkatkan dorongan kegiatan para pegawai dengan metode mencermati pemberian reward yang cocok, profesi yang diserahkan bersumber pada kemampuan, pelampiasan hak pemberian bantuan kemampuan yang pas, serta terjalannya ikatan dampingi karyawan yang bagus, alhasil bisa tingkatkan kemampuan para Aparatur Sipil Negeri(ASN) dengan cara maksimum atau sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2015. Tata cara Riset Pembelajaran(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, serta R&D). Bandung: Alfabeta.
- Makmuroh, Siti. 2016“ Analisa Kemampuan Aparatur Awam Negeri(Asn) Dalam Jasa Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Purworejo”. Skripsi. Bidang Manajemen Ajakan Fakultas Ajakan Serta Komunikasi universitas Islam Negara Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Er. Luqman Van Mok. Danial Rahman.“ Kemampuan Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bone(Analisa Komparatif Bersumber pada Kelamin”. Institut Agama Islam Negara Bone serta Universitas Islam Negara Alauddin, Makassar.
- Santoso, Edy serta Supriyono. 2013. Akibat Evaluasi Hasil Kegiatan(Performance Appraisal) kepada Kemampuan Karyawan Negara Awam(PNS) pada Tubuh Kepegawaian Wilayah Kabupaten Tulungagung. Harian Independensi, Vol. 13, No 3, Juli 2013, hal: 1- 13.
- Mahmud1., Irawanto. 2021.“ Analisa Kemampuan Aparatur Awam Negeri Subbagian Eksekutor Haji Serta Umrah Kantor Departemen Agama Kabupaten Tanah Bahan”. Daya muat 11 No 1. Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi, STIA Bina Banua serta Program Riset Ilmu Administrasi, STIA Bina Banua.

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 2 No 3 (2022) 297-306 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v2i3.1238

Safri. Hayanuddin., Raja Saul Marto Hendry. 2020, “ Analisa Kemampuan Karyawan Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Daya muat 7 Nomor. 2. Dosen Fakultas Ekonomi serta Bidang usaha Universitas Labuhanbatu.

Galih Rakasiwi. 2014. Akibat Dorongan, Kebahagiaan Kegiatan, Serta Patuh Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan(Riset Empiris Pada Dasar Polisi Pelindung Praja Kabupaten Karanganyar). Postingan Jurnal