

# LAMPIRAN

## Lampiran 1- Surat Keputusan Dekan (Penetapan Pembimbing Skripsi)



### UNIVERSITAS ISLAM "45" FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113  
Telp. (021) 8821185, 8801027, 8808851-52 Ext. 141 Fax. (021) 8801192

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI  
NOMOR SK : 010/SK/FISIP-1/A1.2/1/2022

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR  
SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2021/2022  
PADA PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI

- Menimbang : 1. Bahwa pada akhir masa pendidikan mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNISMA Bekasi diwajibkan membuat Skripsi/Tugas Akhir  
2. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan penulisan Skripsi, maka diperlukan pembimbing Skripsi/Tugas Akhir  
3. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dianggap memenuhi syarat menjadi Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir
- Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan  
3. SK Rektor UNISMA Nomor 011/SK/UNISMA/RT/II/2006 tentang Pemberlakuan Statuta UNISMA tanggal 01 Februari 2006  
4. SK Rektor UNISMA Nomor 128/SK/UNISMA/RT/K/VIII/2005 tentang Kurikulum
- Memperhatikan : 1. Pedoman Penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNISMA Bekasi  
2. Rapat Koordinasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tanggal 23 September 2010
- MEMUTUSKAN**
- Pertama : Mengangkat Saudara Abdul Muis, Drs.,M.Si. sebagai Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir mahasiswa
- N a m a : Prisa Janata  
N P M : 41183522180030  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : "Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi".
- Ketiga : Penulisan Skripsi/Tugas Akhir berlaku sampai dengan 30 Agustus 2022, bila dalam kurun waktu tersebut belum selesai, maka mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan mengganti judul Skripsi / Tugas Akhir
- Keempat : Pembayaran bimbingan Skripsi/Tugas Akhir berlaku sampai dengan 30 Agustus 2022 dalam kurun waktu tersebut belum selesai, maka mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan membayar biaya bimbingan skripsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani di Bekasi  
Pada Tanggal : 26 Januari 2022  
Dekan FISIP  
Yanto Supriyanta, Drs., M.Si.

- Tembusan Disampaikan Kepada Yth :
1. Ketua program Studi Ilmu Administrasi Negara
  2. Direktur DALA UNISMA
  3. Dosen Pembimbing
  4. Mahasiswa yang Bersangkutan

## Lampiran 2- Kartu Bimbingan Skripsi



### UNIVERSITAS ISLAM "45" FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113  
Telp. (021) 8821185, 8801027, 8808851-52 Ext. 141 Fax. (021) 8801192

#### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI SEMESTER ..... 2 ..... TAHUN AKADEMIK ..... 2021 / 2022

NAMA : Prisa Janata  
NPM : 11183522180030  
TEMPAT TANGGAL LAHIR : Bekasi, 27 Juni 2000  
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA (SI)  
PEMBIMBING : Abdul Muis, Dis M.Si  
ALAMAT : Gramapuri Tamansari, blok c3/23  
JUDUL SKRIPSI : "Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi"

No	Tanggal	Kegiatan	Paraf
1	09/2 2022	Pengambilan Sk Bimbingan	
2	15/2 2022	Penyerahan draft proposal	
3	15/3 2022	Konsultasi penentuan informan penelitian	
4	20/4 2022	Konsultasi perbaikan proposal	
5	02/6 2022	Konsultasi hasil penelitian	
6	08/6 2022	Konsultasi hasil pembahasan	
7	28/6 2022	Konsultasi sistematika penulisan	
8	6/7 2022	Konsultasi kesimpulan dan Rekomendasi	
9	15/7 2022	penyerahan draft skripsi	
10	19/7 2022	Acc sidang skripsi	
11	21/7 2022	Konsultasi PPT sidang skripsi	

Catatan:

- Bertaku untuk 6 bulan atau 1 semester (6 bulan) masa bimbingan.
- Masa bimbingan minimal 4 bulan dengan jumlah pertemuan minimal 10 kali

Ketua Program Studi,

Dila Novita, S.Sos.,M.Si.

### Lampiran 3- Surat-Surat Perizinan Penelitian



## UNIVERSITAS ISLAM "45" FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113  
Telp. (021) 8821185, 8801027, 8808851-52 Ext. 141 Fax. (021) 8801192

Nomor : 016/FISIP-1/C.3.2/I/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian, Observasi, Wawancara  
Dan Pencarian Data untuk Keperluan Skripsi**

Bekasi, 12 Januari 2022

Kepada Yth,  
Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
di-  
Tempat

***Assalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh***

Dipermaklumkan dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan akhir program S1 Program Studi Ilmu Administrasi Negara (IAN) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi, maka kami hadapkan mahasiswa kami:

Nama : Prisa Janata  
NPM : 41183522180030  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara (S1)  
Nomor Telpn/Hp : 081295691290

Mohon kiranya diizinkan untuk melakukan penelitian, observasi, wawancara dan pencarian data untuk keperluan skripsi di bidang Ilmu Administrasi Negara pada lembaga/kantor/instansi yang Bapak/Ibu pimpin. dengan judul penelitian skripsi tersebut adalah :

**"Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi".**

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih

***Wassalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh***



Yuda Setyawan, Drs., M.Si.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BEKASI  
Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 11 Margajaya Bekasi Selatan Kota Bekasi 17141  
Telepon (021) 88954572 – 88964090 Faksimile (021) 88954572  
kotabekasi@kemenag.go.id

Nomor : B-242 /Kk.10.21/Kp.07.6/01/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian (Skripsi)

14 Januari 2022

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam "45"  
Bekasi

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 016/FISIP-1/C.3.2/1/2022, tanggal 12 Januari 2022 perihal Surat Izin Penelitian (Skripsi), maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa yang bernama di bawah ini :

Nama : Prisa Janata  
NPM : 41183522180030  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara (S1)  
No. Telpn/HP : 081295691290

Pada prinsipnya dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian, observasi, wawancara dan pencarian data untuk keperluan skripsi di bidang Ilmu Administrasi Negara dengan judul "**Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi**"

Demikian agar maklum, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Kepala Kantor Kementerian Agama,

Shobinn

#### Lampiran 4- Hasil Open Coding

#### HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Bu Nur Hilal (Bagian Analis Kepegawaian)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Kamis, 28 MARET 2022, Pukul 14.00- 15.30 (1 jam 30 menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"><li>Narasumber menjelaskan penerapan reformasi birokrasi secara singkat dan tahapannya</li></ul>	<p><b>T</b> : Sejak kapan reformasi birokrasi ini diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi? Dan sudah ditahap apa saat ini?</p> <p><b>J</b>: Dimulai dari tahun 2018 dengan penunjukkan langsung dari pusat kemudian dari kanwil oleh karena itu langkah awalnya adalah menentukan tim reformasi birokrasi kementerian agama kota bekasi yang dikeluarkan oleh kepala kantor kementerian agama kota bekasi, saat ini sudah di tahap peningkatan kegiatan-kegiatannya, pelaksanaan reformasi birokrasinya agar</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dimulai dari tahun 2018 dengan penunjukkan langsung dari pusat kemudian dari kanwil oleh karena itu langkah awalnya adalah menentukan tim reformasi birokrasi kementerian agama kota bekasi yang dikeluarkan oleh kepala kantor kementerian agama kota bekasi</li><li>saat ini sudah di tahap peningkatan kegiatan-kegiatannya, pelaksanaan reformasi birokrasinya agar lebih baik lagi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Waktu penerapan reformasi birokrasi</li><li>Tahapan peningkatan kegiatan</li></ul>

	lebih baik lagi.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan peningkatan sdm melalui reformasi birokrasi berdasarkan regulasi dan lima budaya kerja</li> </ul>	<p><b>T</b> : Sudah sejauh mana yang dilakukan tim reformasi birokrasi/bapak/ibu melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan kinerja SDM Aparatur Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi?</p> <p><b>J</b> : Sesuai dengan regulasi yang berlaku yaitu peningkatan disiplin, mewujudkan lima nilai budaya kerja kantor kementerian agama diantaranya yang pertama integritas yaitu selaras antara hati dan pikiran perkataan dan perbuatan yang baik dan benar, yang kedua yaitu profesionalitas yaitu bekerja secara disiplin kompeten dan tepat waktu dengan hal terbaik kemudian inovasi menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik kemudian tanggung jawab secara tuntas dan konsekuen dan yang terakhir keteladanan menjadi contoh yang baik bagi orang lain jadi semua nilai budaya kerja ini harus kita wujudkan didalam melaksanakan tugas pegawai negeri sipil dalam rangka untuk terwujudnya reformasi birokrasi di kementerian agama kota bekasi dan saat ini kita sedang inovasi terkait PTSP, karena memang untuk reformasi birokrasi itu ada 8 area perubahan jadi dari semua area ini kita tingkatkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi dan saat ini yang sedang ditingkatkan selain semuanya yaitu inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yaitu PTSP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sesuai dengan regulasi yang berlaku yaitu peningkatan disiplin, mewujudkan lima nilai budaya kerja kantor kementerian agama</li> <li>Karena memang untuk reformasi birokrasi itu ada 8 area perubahan jadi dari semua area ini perlu ditingkatkan dan yang sedang ditingkatkan selain semuanya yaitu salah satunya inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yaitu PTSP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan kinerja melalui reformasi birokrasi</li> <li>Sesuai lima budaya kerja</li> <li>Sesuai regulasi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>narasumber memastikan tim reformasi birokrasi</li> </ul>	<p><b>T</b>:Sudahkah bapak/ibu memastikan bahwa tim reformasi birokrasi di Kantor Kementerian Agama Kota</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pastinya karena harus mencapai tujuan, terkait untuk terwujudnya reformasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memastikan tujuan serta sasaran</li> </ul>

<p>memiliki tujuan serta sasaran</p>	<p>Bekasi ini memiliki tujuan serta sasaran yang ingin dicapai demi meningkatkan kinerja SDM aparatur tersebut?</p> <p>J : Oh iya pasti dong harus mencapai tujuan terkait untuk terwujudnya reformasi birokrasi karena dari masing masing area perubahan ini ada tugas dan fungsinya atau ada tim refomasi birokrasi yaitu ada kelompok kerjanya sesuai dengan area yang ada di reformasi birokrasi yaitu yang pertama ada yang merumuskan roadmap reformasi birokrasi kantor kementerian agama kota bekasi terus merancang rencana perubahan bersama quick wins lalu melakukan pemeliharaan terhadap area-area perubahan yang sudah maju melakukan evaluasi dan monitoring melakukan jadi banyak lagi ya tugas kewenangan tim kelompok kerja reformasi birokrasi.</p>	<p>birokrasi karena dari masing masing area perubahan ini ada tugas dan fungsinya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ada tim refomasi birokrasi yaitu ada kelompok kerjanya sesuai dengan area yang ada yaitu pertama ada yang merumuskan roadmap reformasi birokrasi kantor kementerian agama kota bekasi, merancang rencana perubahan bersama quick wins, lalu melakukan pemeliharaan terhadap area-area perubahan yang sudah maju dengan melakukan evaluasi dan monitoring.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya tim reformasi birokrasi sesuai area</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan bahwa sasaran reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja berdasarkan lima budaya kerja</li> </ul>	<p>T : Apa saja sasaran yang ingin dicapai melalui reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur?</p> <p>J : Sasaran yang ingin dicapai itu banyak sekali ya, dari 8 area perubahan ini harus kita targetkan untuk keberhasilannya yang merupakan sasaran keberhasilan reformasi birokrasi khusus meningkatkan kinerja aparatur yaitu bila kita melaksanakan 5 nilai budaya kerja dengan sendirinya maka kedisiplinan kinerja pegawai maka akan baik sekali ya dan baik sekali itu merupakan nilai yang paling tinggi didalam penilaian</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sasaran yang ingin dicapai dari 8 area perubahan ini harus kita targetkan untuk keberhasilan reformasi birokrasi khususnya dalam meningkatkan kinerja aparatur yaitu bila kita melaksanakan 5 nilai budaya kerja dengan sendirinya maka kedisiplinan kinerja pegawai akan baik sekali dan baik sekali merupakan nilai yang paling tinggi didalam penilaian kinerja pegawai.</li> <li>• 5 budaya kerja itu terdiri dari integritas, profesionalitas, inovasi, Tanggungjawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sasaran refomasi birokrasi</li> <li>• Guna meningkatkan kinerja</li> <li>• Melaksanakan lima budaya kerja</li> </ul>



	<p>kinerja pegawai karena integritas bukan satu misalnya selaras hati dan pikiran ia berkata jujur kemudian personalitas ia bekerja secara disiplin bekerja dengan tepat waktu dan pada inovasi jaman sekarang inikan sangat dibutuhkan pada pelayanan publik maka inovasi inilah yang harus di munculkan kemudian tanggung jawab semua pegawai harus tanggung jawab secara tuntas dalam melaksanakan tugas keteladanan nah ini harus menjadi contoh yang baik bagi orang lain artinya khususnya pimpinan disini arus menjadi contoh yang baik bagi bawahannya oleh karena itu dari 5 budaya kerja ini sangat berperan untuk meningkatkan kinerja sdm karena komprehensif jadi dia tidak terpisah yaitu berdirisi sendiri tapi harus komprehensif dari 5 nilai budaya ini menyatu gitu ya menjadi satu kesatuan yang dapat dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil jadi 5 ya satu paket yang tidak terpisahkan untuk meningkatkan kinerja sdm apataur sipil negara.</p> <p>Dan upaya yang dilakukan itu banyak sesuai dengan regulasi yang berlaku yaitu tentang disiplin jam kerja pns sudah ada regulasinya yaitu datang jam 7.30 dan pulang jam 16.00 kecuali hari jumat ya yaitu datang jam 7.30 kemudian istirahat kemudian pulang jam 16.30 gtu ya yaitu yang kedua yaitu pembinaan dari atasan kepada bawahan itu penting sekali ya dalam rangka untuk menigktakan sdm pegawai dan setelah itu adaah waskat pengawasan melekat terus ada pengawasan dari atasan kepada bahwan yaitu sejauh mana pelaksanaan tugas bawahan untuk pelayanan</p>	<p>dan Keteladanan. Integritas berarti keselarasan antara hati, pikiran perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Salah satu indikasi dari integritas adalah berpikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Nilai Kedua yakni Profesionalitas, artinya kita harus bekerja secara disiplin, kompeten, tepat waktu dengan hasil terbaik. Indikasinya adalah melakukan pekerjaan secara terukur. Ketiga yakni Inovasi. Inovasi berarti menyempurnakan yang sudah ada dan berkreasi pada hal baru yang lebih baik. Indikasinya berupa berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah. Yang keempat, adalah Tanggung jawab yakni bekerja secara tuntas dan konsekuen. Indikasinya adalah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan terakhir yakni keteladanan yang berarti dapat menjadi contoh buat orang lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dari 5 budaya kerja ini sangat berperan untuk meningkatkan kinerja sdm karena komprehensif dan menyatu menjadi satu kesatuan yang dapat dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil menjadi satu paket</li> </ul>	
--	---	---	--

	<p>yang prima gitu ya kemudian juga pelaksanaan tugas yang cepat dan benar efektif kemudian juga ada sanksi ya bagi pegawai yang indipliner artinya khususnya misalnya terkait jam kerja pns bila dia lambat maka ada perhitungannya bila tidak hadir maka ada regualsi yang mengaturnya harus pegawai memahami ketidakhadirannya itu agar tidak indipliner maka harus membuat suatu surat yang merupakan surat keterangan yang sah ketidakhadiran sehingga tidak terjadi indipliner atau pelanggaran terhadap jam kerja pns jadi gitu jadi ada sanksi kemudian ada reward ya rewardnya itu salah satunya ada penghargaan serta tunjangan kemudian bisa diberikan sertifikat sebagai pegawai teladan kemudian juga kita bisa nobatkan sebagai agen perubahan gitu ya. dari 5 budaya kerja ini sangat berperan untuk meningkatkan kinerja sdm karena komprehensif dan menyatu menjadi satu kesatuan yang dapat dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil menjadi satu paket yang tidak terpisahkan untuk meningkatkan kinerja sdm apataur sipil negara.</p>	<p>yang tidak terpisahkan untuk meningkatkan kinerja sdm apataur sipil negara.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan tujuan reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja berdasarkan permenpan dan dikuatkan PMA</li> </ul>	<p><b>T:</b> Apa saja tujuan yang ingin dicapai melalui reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur?</p> <p><b>J:</b> Tujuan nya itu reformasi birokrasi itu sesuai regulasi yang berlaku itu diawali dari permenpan lalu dikuatkan dengan PMA gitu ya bahwa tujuannya dalam rangka mengelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat oleh karena itu dilaksanakan reformasi birokrasi dilingkungan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sesuai regulasi yang berlaku diawali dari permenpan lalu dikuatkan dengan PMA bahwa tujuannya dalam rangka mengelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat oleh karena itu dilaksanakan reformasi birokrasi dilingkungan kementerian agama kota bekasi</li> <li>Sementara dari area perubahan itu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tujuan reformasi birokrasi</li> <li>Sesuai regulasi</li> <li>Berdasarkan permenpan dikuatkan PMA</li> </ul>

	<p>kementerian agama kota bekasi itu sebagai regulasi salah satunya bahwa di tahun 2018 kita melaksanakan reformasi birokrasi dan bahkan semestinya reformasi ini dilakukan pada tahun 2009 nah itu tujuan reformasi birokrasi sementara dari area perubahan itu masing masing juga mempunyai tujuan yang pertama area pendataan organisasi bertujuan untuk membangun kementerian agama yang efektif.</p>	<p>masing masing juga mempunyai tujuan salah satunya area pendataan organisasi bertujuan untuk membangun kementerian agama yang efektif.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan hambatan yang dihadapi secara detail sekaligus penanganannya</li> </ul>	<p><b>T:</b> Sejauh ini apa saja hambatan yang dihadapi pada perencanaan strategi serta pelaksanaan reformasi birokrasi khususnya dalam penataan sistem manajemen sdm ini?</p> <p><b>J :</b> Hambatannya itu yaitu pertama masih ada pegawai yang bekerja SOPnya itu tidak sesuai atau tidak pas dengan SOPnya artinya yang seharusnya bekerja 2 hari menjadi 3 hari ada yang seperti itu maka disini membenahi ada rencana untuk PTSP supaya pelayanannya cepat tepat dan prima kemudian juga hambatannya kurangnya keinginan karena masih ada pegawai yang kurangnya berkeinginan untuk membaca regulasi yang update atau yang terbaru kemudian masih ada pegawai yang bekerja apa adanya tidak inovatif maka dari itu pimpinan sangat penting yaitu untuk memotivasi sebagai motivator untuk lebih mau meningkatkan SDMnya agar mau membaca regulasi yang berlaku ya agar melakukan tugas dengan benar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hambatannya yaitu masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOPnya artinya yang seharusnya bekerja 2 hari menjadi 3 hari pun sebaliknya</li> <li>Kurangnya keinginan karena masih adanya pegawai yang kurang berkeinginan untuk membaca regulasi yang update atau yang terbaru</li> <li>Masih ada pegawai yang bekerja apa adanya tidak inovatif maka dari itu pimpinan sangat penting sebagai motivator untuk meningkatkan SDMnya agar lebih berkeinginan membaca regulasi yang berlaku agar melakukan tugas dengan benar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hambatan pada perencanaan strategi dan pelaksanaan reformasi birokrasi</li> <li>Penataan sistem manajemen sdm</li> <li>Adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai SOP</li> <li>Pegawai yang bekerja apa adanya dan tidak inovatif</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jawaban narasumber terhadap perencanaan</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana bentuk perencanaan kebutuhan pegawai yang disusun dan di formalkan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terkait dengan adanya perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perencanaan kebutuhan pegawai</li> </ul>

<p>kebutuhan tidak terlepas dari regulasi yang berlaku</p>	<p>J : Terkait dengan adanya perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi semua itu berdasarkan regulasi yaitu yang pertama perka BKN no.10 tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara kemudian kita juga bisa mengacu kepada peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan RB republik indonesia no. 1 tahun 2020 tentang kebutuhan analisis jabatan dan analisis program kerja yang diatur didalam lingkungan kementerian agama adalah KMA no.158 th 2010. Sementara saat ini kita mengacu kepada pedoman yang baru saja diterbitkan yaitu tadi peraturan BKN dan PERMENPAN. Untuk bentuk perencanaan redistribusi pegawai yang disusun dan diformalkan yaitu tidak terlepas dari kebutuhan ASN dari masing-masing unit kerja yaitu kita dengan membuat kebutuhan pegawai.</p>	<p>kebutuhan organisasi semua itu berdasarkan regulasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yaitu perka BKN no.10 tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara, kita juga mengacu kepada permenpan RB no.1 tahun 2020 tentang kebutuhan analisis jabatan dan analisis program kerja yang diatur didalam lingkungan kementerian agama adalah KMA no.158 th 2010.</li> <li>• Untuk bentuk perencanaan redistribusi pegawai yang disusun dan diformalkan yaitu tidak terlepas dari kebutuhan ASN dari masing-masing unit kerja yaitu kita dengan membuat kebutuhan pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdasarkan regulasi</li> <li>• Perka BKN no.10 tahun 2021</li> <li>• PERMENPAN RB no.1 tahun 2020</li> <li>• KMA no.158 tahun 2010</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber dari pertanyaan ini terlihat lebih singkat.</li> </ul>	<p>T : Bagaimana perhitungan kebutuhan pegawai yang sudah dilakukan?</p> <p>J : Untuk bentuk perhitungan kebutuhan pegawai ya jelas mengacu pada perka BKN no.10 tahun 2021 ya tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan ASN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk perhitungan kebutuhan pegawai jelas mengacu pada perka BKN no.10 tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan ASN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhitungan kebutuhan pegawai</li> <li>• Berdasarkan Perka BKN no.10 tahun 2021</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber tetap berdasarkan regulasi yang berlaku</li> </ul>	<p>T : Bagaimana bentuk proyeksi kebutuhan 5 tahun kedepan yang telah disusun dan diformalkan?</p> <p>J : Untuk bentuk proyeksi kebutuhan 5 tahun kedepan juga mengacu pada perka BKN no 10 tahun 2021 ya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk bentuk proyeksi kebutuhan 5 tahun kedepan mengacu pada perka BKN no 10 tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan ASN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bentuk proyeksi kebutuhan 5 tahun kedepan</li> <li>• Berdasarkan Perka BKN no.10 tahun</li> </ul>

	tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan ASN.		2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber mempejelas jawaban terkait formasi jabatan berdasarkan SOTK</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana bentuk perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi yang telah dihitung dan diformalkan?</p> <p><b>J</b> : Terkait formasi jabatan kita mengacu kepada SOTK, PMA no.19 tahun 2019 tentang susunan organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian ya jadi berdasarkan PMA no.19 th 2019 ini mengukur tentang struktur organisasi yang ada di kementerian agama pusat maupun sampai dengan daerah ya. Mulai dari kanwil ya ini mengatur khusus di wilayah dan daerah. Sementara untuk kebutuhan jabatan yang ada disetiap seksi tergantung dari analisis beban kerja dan analisis jabatan dan itupun juga diatur dalam perka BKN no.10 tahun 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terkait dengan formasi jabatan kita mengacu kepada SOTK, PMA no.19 tahun 2019 tentang susunan organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian</li> <li>ini mengukur tentang struktur organisasi yang ada di kementerian agama pusat maupun sampai dengan daerah mulai dari kanwil.</li> <li>Sementara untuk kebutuhan jabatan yang ada disetiap seksi tergantung dari analisis beban kerja dan analisis jabatan dan itupun juga diatur dalam perka BKN no.10 tahun 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perhitungan formasi jabatan</li> <li>Berdasarkan SOTK PMA no.19 tahun 2019</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan singkat dan jelas</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apakah pendaftaran dalam proses penerimaan pegawai sudah dilakukan dengan mudah dan cepat?</p> <p><b>J</b> : Oiya sudah yaitu mudah dan cepat secara online.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sudah yaitu mudah dan cepat secara online.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proses penerimaan pegawai</li> <li>Online</li> <li>Mudah dan cepat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan tahapan pengadaan PNS kepanitiaannya melalui pusat</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana dalam tahapan pengadaan PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi yang dilakukan secara transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN ?</p> <p><b>J</b> : Ya terkait pengadaan PNS di Kementerian Agama mulai dari ya memang kepanitiannya dari pusat ya itu diatur dalam PP no.11 tahun 2017 disebutkan dalam</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>terkait pengadaan PNS di Kementerian Agama mulai dari kepanitiannya dari pusat itu diatur dalam PP no.11 tahun 2017</li> <li>Disebutkan dalam pasal 19 bahwa pengadaan PNS dilalui melalui beberapa tahapan yaitu tahap perencanaan, pengumuman, lowongan, pelamaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengadaan PNS</li> <li>Kepanitiaan dari pusat</li> <li>Berdasarkan PP no.11 tahun 2017</li> <li>CAT</li> </ul>

	<p>pasal 19 bahwa pengadaan PNS sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 19 dilalui melalui beberapa tahapan yaitu yang pertama tahap perencanaan kemudian pengumuman lowongan lalu pelamaran diseleksi, seleksi pengumuman hasil seleksi pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS dan yang terakhir pengangkatan menjadi PNS. Dan saat ini dalam proses penerimaan itu sudah dan harus sesuai aturan yang berlaku. Dan pada era ASN itu sudah diberlakukan seleksi menggunakan <i>Computer Assisted Test (CAT)</i> yaitu merupakan tes untuk merekrut CPNS yang dilakukan secara <i>online</i></p>	<p>diseleksi, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon PNS, dan masa percobaan calon PNS dan yang terakhir pengangkatan menjadi PNS.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dan saat ini dalam proses penerimaan itu sudah dan harus sesuai aturan yang berlaku.</li> <li>• itu pada era ASN sudah diberlakukan seleksi menggunakan <i>Computer Assisted Test (CAT)</i> yang merupakan tes untuk merekrut CPNS yang dilakukan secara <i>online</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menurut narasumber pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan karir adanya kualifikasi</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana pelaksanaan pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan karir di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi?</p> <p><b>J :</b> Pengembangan pegawai berbasis kompetensi kan sebuah investasi strategis berjangka panjang yang bersifat soft skill, hard skill, mental skill juga social skill. Dan Berdasarkan PP no.11 tahun 2017 yaitu pengembangan karir dan pengembangan kompetensi merupakan manajemen karir PNS yang dilakukan dengan menerapkan jastim merit dan kemudian untuk pengembangan karir itu sendiri diatur didalam pasal 176 bahwa pengembangan karir tersebut dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah kemudian pengembangan karir ini dilakukan melalui manajemen pengembangan karir dengan mempertimbangkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan pegawai berbasis kompetensi ialah sebuah investasi strategis berjangka panjang yang bersifat soft skill, hard skill, mental skill juga social skill.</li> <li>• Berdasarkan PP no.11 tahun 2017 yaitu pengembangan karir dan pengembangan kompetensi merupakan manajemen karir PNS yang dilakukan dengan menerapkan jastim merit</li> <li>• Pengembangan karir sendiri diatur didalam pasal 176 bahwa pengembangan karir tersebut dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah kemudian pengembangan karir ini dilakukan melalui manajemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan karir</li> <li>• Berdasarkan PP no.11 tahun 2017</li> <li>• Berdasarkan kualifikasi</li> </ul>

	<p>integritas dan moralitas. Pengembangan kompetensi yang dimaksud itu kayak kompetensi teknis (tingkat pendidikan dan peminatan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja teknis), kompetensi manajerial (tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajerial dan pengalaman kepemimpinan), kompetensi sosiokultural (pengalaman kerja) yang melibatkan agama, etnis dan budaya masyarakat yang beragam, melibatkan wawasan etnis.</p>	<p>pengembangan karir dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan kompetensi yaitu kompetensi teknis (tingkat pendidikan dan peminatan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja teknis), kompetensi manajerial (tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajerial dan pengalaman kepemimpinan), kompetensi sosiokultural (pengalaman kerja) yang melibatkan agama, etnis dan budaya masyarakat yang beragam, melibatkan wawasan etnis.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber terlihat tenang dan singkat terhadap pemantauan dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi yang dilakukan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana proses pemantauan dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi yang dilakukan secara berkala?</p> <p><b>J</b> : Dalam proses pemantauan dan evaluasi yaitu berdasarkan pasal 185, 186, dan 187 seperti yang tertera pada PP no.11 Tahun 2017. Dan dalam proses pengembangan pegawai kompetensi dan karir ini sudah sesuai dan harus sesuai dengan regulasi yang berlaku karena kan salah satu tanggung jawab PNS yaitu melaksanakan regulasi yang berlaku jadi tidak boleh dilanggar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam proses pemantauan dan evaluasi tidak terlepas melalui pasal 185, 186, dan 187 seperti yang tertera pada PP no.11 Tahun 2017.</li> <li>• dalam proses pengembangan pegawai kompetensi dan karir ini sudah sesuai dan harus sesuai dengan regulasi yang berlaku karena salah satu tanggung jawab PNS yaitu melaksanakan regulasi yang berlaku jadi tidak boleh dilanggar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemantauan dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi</li> <li>• Sudah sesuai dan harus sesuai regulasi</li> <li>• Tanggung jawab PNS</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Jawaban narasumber dalam pertanyaan ini menekankan bahwa promosi jabatan secara terbuka diperuntukan eselon II</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apakah promosi jabatan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi ini sudah dilakukan secara terbuka? Sejak kapan?</p> <p><b>J</b> : Kalau promosi jabatan itu tergantung dari ya pasti terbuka lah ya tapi yang jelas untuk terbuka itu di eselon II di pusat itu namanya upiding kalo dikita ditingkat kementerian agama daerah itu namanya unuk promos jabatan itu sesuai dengan kebutuhan kemudian sesuai dengan hasil seleksi kemudian juga disampaikan terbuka kepada dilingkungan kantor ya silahkan mendaftar untuk yang memenuhi kebutuhan dan persyaratan. Promosi jabatan ini dilakukan sejak adanya aturan yang berlaku yang diharuskan untuk dilaksanakannya. Yang jelas untuk promosi jabatan itu dilakukan di pusat namanya open piding ya jadi ada jenis jenis tertentu didalam promosi itu diatur dalam pasal 198 PP no.11 tahun 2017. Jadi ini pelaksanaannya itu ditingkat pusat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promosi jabatan itu pasti terbuka tapi yang jelas untuk terbuka itu di eselon II di pusat itu namanya upiding jika ditingkat kementerian agama daerah itu namanya promosi jabatan itu sesuai dengan kebutuhan kemudian sesuai dengan hasil seleksi kemudian juga disampaikan terbuka kepada dilingkungan kantor</li> <li>Promosi jabatan ini dilakukan sejak adanya aturan yang berlaku yang diharuskan untuk dilaksanakannya. jadi ada jenis jenis tertentu didalam promosi itu diatur dalam pasal 198 PP no.11 tahun 2017 dan ini pelaksanaannya itu ditingkat pusat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promosi jabatan pegawai</li> <li>Secara terbuka untuk eselon II di pusat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan singkat dan jelas</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana cara mengetahui bahwasannya dilakukan secara kompetitif dan obyektif? Apakah ada panitia seleksi khusus dalam penentuan promosi terbuka ini?</p> <p><b>J</b> : Dalam penentuan promosi tersebut tentunya ada panitia seleksi khusus sehingga dilakukan secara kompetitif dan obyektif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tentunya ada panitia seleksi khusus sehingga dilakukan secara kompetitif dan obyektif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panitia seleksi khusus</li> <li>Kompetitif dan obyektif</li> </ul>
<p>Narasumber menjawab dengan menyeringai dan menurutnya dengan</p>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu mengapa capaian kinerja individu dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iya karena capaian kinerja individu itu merupakan salah satu dasar didalam tukin sesuai dengan regulasi yang berlaku.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capaian kinerja individu</li> <li>Tukin</li> </ul>



<p>adanya capaian kinerja individu untuk pemberian tunjangan kinerja</p>	<p>J : Ya karena kalo capaian kinerja individu itu merupakan salah satu dasar didalam tunjangan sesuai dengan regulasi yang berlaku terkait dengan pembayaran perhitungan tunjangan kerja tiap pegawai yaitu didasarkan dengan laporan kinerja bulanan yang diketahui oleh atasan langsungnya jadi sesuai dengan regulasi yang berlaku memang harus tunjangan kerja berdasarkan dari capaian kerja individu yang disampaikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terkait dengan pembayaran perhitungan tunjangan kerja tiap pegawai yaitu didasarkan dengan laporan kinerja bulanan yang diketahui oleh atasan langsungnya</li> <li>• Jadi sesuai dengan regulasi yang berlaku memang harus tunjangan kerja berdasarkan dari capaian kerja individu yang disampaikan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regulasi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• penilaian kinerja individu menurut narasumber berdasarkan regulasi yang berlaku</li> </ul>	<p>T : Bagaimana penilaian kinerja setiap individu yang telah ditetapkan di kementerian agama kota bekasi ini? J : Sesuai dengan regulasi yang berlaku yaitu PP No.30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS maka terkait dengan penilaian kinerja jelas ada hubungannya dengan organisasi karena dalam penyusunan kinerja pegawai harus didasarkan kepada organisasi tata kerja OTK, renstra kemudian urauain jabatan atasan kemudian berdasarkan perkin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesuai dengan regulasi yang berlaku yaitu PP No.30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS</li> <li>• maka terkait dengan penilaian kinerja jelas ada hubungannya dengan organisasi karena dalam penyusunan kinerja pegawai harus didasarkan kepada organisasi tata kerja OTK, renstra kemudian uraain jabatan atasan kemudian berdasarkan perkin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian kinerja PNS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam pandangan narasumber mengenai pengukuran kinerja individu dilakukan secara dua semester</li> </ul>	<p>T : Menurut bapak/ibu mengapa pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik? J : Sesuai aturan yang berlaku yaitu PP No.30 tahun 2019 ada penilaian itu dilakukan dua kali yaitu penilaian SKP di awal tahun setiap pegawai menyusun SKP yang sesuai dengan PP No.30 th 2019 yaitu SKP disusun awal januari di tanggal pertama kemudian nanti dinilai dengan persemester dinilai oleh atasan langsung namun pada prinsipnya penilaian itu ya setiap hari oleh</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian itu dilakukan dua kali yaitu di awal tahun setiap pegawai menyusun SKP yang sesuai dengan PP No.30 th 2019 yaitu SKP disusun awal januari di tanggal pertama kemudian persemester dinilai oleh atasan langsung</li> <li>• Namun pada prinsipnya penilaian itu setiap hari oleh atasan langsung karena tugas atasan langsung melakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengukuran kinerja individu</li> <li>• Dilakukan dua semester</li> </ul>

	atasan langsung karena tugas atasan langsung melakukan pembinaan dan menilai pekerjaan bawahannya jadi untuk pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik.	pembinaan dan menilai pekerjaan bawahannya jadi untuk pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proses monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja setiap individu merupakan tugas atasan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana proses monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja setiap individu? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b> : Ya itu tadi kegiatan monitoring yang pertama adalah tugas atasan selaku pembina dari bawahan langsung jadi pencapaian kerja setiap bawahannya itu setiap harinya harus melaporkannya kepada atasan langsung lalu kemudian uraian tugasnya sesuai dengan sasaran kerja pegawai yang disusun di sem 1 dan 2 sesuai dengan PP No.30 th 2019 tentang penilaian kinerja pns, dan sejauh ini sudah sesuai dengan yang diharapkan kalo tidak akan terkena sanksimisalnya nilainya cukup berarti ada hal yang kerjanya kurang baik dan ini harus ditindaklanjuti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kegiatan monitoring yang pertama adalah tugas atasan selaku pembina dari bawahan langsung jadi pencapaian kerja setiap bawahannya itu setiap harinya harus melporkan kepada atasan langsung lalu kemudian uraian tugasnya sesuai dengan sasaran kerja pegawai yang disusun di sem 1 dan 2 sesuai dengan PP No.30 th 2019.</li> <li>Sejauh ini sudah sesuai dengan yang diharapkan karena jika tidak akan terkena sanks imisalnya nilainya cukup berarti ada hal yang kerjanya kurang baik dan ini harus ditindaklanjuti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoing dan evaluasi</li> <li>Pencapaian kinerja individu</li> <li>Tugas atasan</li> <li>Sesuai yang diharapkan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab aturan disiplin dengan menyebutkan aturannya</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja aturan disiplin/kode etik yang ditetapkan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi?</p> <p><b>J</b> : aturan yang ditetapkan di kantor ini berdasarkan regulasi yaitu yang pertama PP 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS pengganti PP 53 tahun 2010 itu adalah regulasi tentang disiplin PNS. Dan aturannya tentang sanksi, kewajiban, proses pemeriksaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aturan disiplin/kode etik yang ditetapkan yaitu sanksi, kewajiban, proses pemeriksaan.</li> <li>Aturan yang ditetapkan di kantor ini berdasarkan regulasi yaitu PP 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aturan disiplin</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana proses monitoring dan evaluasi atas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lagi-lagi itu merupakan tugas utama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring dan</li> </ul>

<p>menekankan bahwa proses monitoring dan evaluasi adalah tugas utama atasan</p>	<p>pelaksanaan aturan disiplin/kode etik setiap individu? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J : Lagi-lagi itu merupakan tugas utamanya atasan kemudian sub bag tata usaha yaitu Kasubbag TU melakukan monitoring sesuai dengan surat tugas dari kepala kantor tentang kedisiplinan PNS di setiap seksi dan satker. Selanjutnya ada hal-hal yang tidak disiplin maka harus ditindaklanjuti dengan satu pembinaan dan atau bila memang itu masuk didalam pelanggaran maka harus diberi sanksi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada PP 94 th 2021 yang sekarang ini telah ada untuk petunjuk pelaksanaannya di perka BKN tahun 2022.</p>	<p>atasan kemudian sub Kasubbag TU melakukan monitoring sesuai dengan surat tugas dari kepala kantor tentang kedisiplinan PNS di setiap seksi dan satker.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selanjutnya ada hal yang tidak disiplin maka harus ditindaklanjuti dengan satu pembinaan dan atau bila memang itu masuk didalam pelanggaran maka harus diberi sanksi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada PP 94 th 2021 yang sekarang ini telah ada untuk petunjuk pelaksanaannya di perka BKN tahun 2022.</li> </ul>	<p>evaluasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan aturan disiplin</li> <li>Tugas utama atasan</li> <li>Kasubbag</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menyebutkan sanksi dan reward secara jelas</li> </ul>	<p>T : Seperti apakah bentuk sanksi dan reward yang diberikan terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi?</p> <p>J : Sanksinya itu ada 3 jenis yaitu sanksi ringan sedang berat kemudian penghargaanannya itu yang sekarang ini setiap tahun itu diberikan suatu penghargaan lain yaitu tentang satuan lencana yaitu 10 tahun 20 tahun kemudian 30 tahun ya itu salah satu penghargaan kemudian ada lagi penghargaan lain diatur dalam PP 11 tahun 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ada 3 jenis yaitu sanksi ringan sedang berat kemudian penghargaanannya itu yang sekarang ini setiap tahun itu diberikan suatu penghargaan lain yaitu satya lencana selama 10 tahun 20 tahun kemudian 30 tahun itu salah satu penghargaan kemudian ada lagi penghargaan lain diatur dalam PP 11 tahun 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanksi</li> <li>Reward</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan evaluasi</li> </ul>	<p>T: Bagaimana proses evaluasi jabatan yang dilakukan oleh unit kerja yang dilakukan di kementerian agama</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sesuai regulasi yang berlaku yaitu diantaranya berdasarkan Perpempnan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluasi jabatan</li> </ul>

<p>jabatan yang dilakukan berdasarkan dua regulasi yang berlaku</p>	<p>kota bekasi?</p> <p>J : Sesuai regulasi yang berlaku yaitu diantaranya berdasarkan Perppempan no.34 tahun 2011 dan Perka BKN no.21 thn 2011 dimana dalam permenpan ini dikatakan bahwa evaluasi jabatan suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria tersebut, jadi evaluasi jabatan itu sangat penting yaitu apakah seseorang itu tepat pada jabatannya atau tidak dan kita semua itu mengacu pada regulasi yang berlaku.</p>	<p>no.34 tahun 2011 dan Perka BKN no.21 thn 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahwa evaluasi jabatan suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria tersebut, jadi evaluasi jabatan itu sangat penting yaitu apakah seseorang itu tepat pada jabatannya atau tidak dan kita semua itu mengacu pada regulasi yang berlaku.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjawab pertanyaan dengan lugas dan memberitahukan bahwa saat ini kemenag kota bekasi menggunakan simpeg 4 dan 5</li> </ul>	<p>T : Apakah sistem informasi kepegawaian sudah dibangun sesuai kebutuhan para pegawai? Bagaimana prosesnya sejauh ini?</p> <p>J : Iya sudah sekarang jaman IT maka simpeg yang ada di kemenag itu dibangun sesuai berdasarkan kebutuhan para pegawai dan sebelumnya kan kita hanya menggunakan simpeg 4 namun sekarang kita menggunakan simpeg 5 dan terdapat perbedaan juga antara 4 dan 5 yaitu jika simpeg 4 hanya dipegang oleh operator saja tapi kalau 5 itu bisa dipegang dan digunakan oleh para pegawai jadi itu sangat sesuai dengan kebutuhan pegawai dan dalam prosesnya sejauh ini pegawai bisa mengupload bisa menginput langsung melalui simpeg 5 namun kita ya diverifikasi oleh operator, karena simpeg 5 juga dipegang setiap orang jadi bisa menginput informasi kepegawaiannya kapan saja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sekarang zaman IT maka simpeg yang ada di kemenag itu dibangun sesuai berdasarkan kebutuhan para pegawai</li> <li>• sebelumnya kita hanya menggunakan simpeg 4 namun sekarang kita menggunakan simpeg 5 dan terdapat perbedaan yaitu jika simpeg 4 hanya dipegang oleh operator saja tapi kalau 5 itu bisa dipegang dan digunakan oleh para pegawai jadi itu sangat sesuai dengan kebutuhan pegawai</li> <li>• Karena simpeg 5 dipegang setiap orang jadi bisa menginput informasi kepegawaiannya kapan saja. Dalam prosesnya sejauh ini pegawai bisa mengupload, menginput langsung melalui simpeg 5 namun tetap diverifikasi oleh operator.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIMPEG</li> <li>• Simpeg 5</li> <li>• Zaman IT</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber simpeg terus dimuatkhirkan demi mengikuti perkembangan zaman dan diharuskan inovatif</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu mengapa sistem informasi kepegawaian terus di mutakhirkan?</p> <p><b>J</b> : Karena memang kita sudah memasuki era digital jadi memang harus inovatif sekaligus mengikuti perkembangan zaman dan memang informasi juga cepet didapat oleh pegawai yang bersangkutan kemudian memang harus akurat datanya dan ini sebagai bahan informasi jabatan bagi pimpinan juga bagi yang ebsangkutan agar betul betul data tersebut tersimpan dalam SIMPEG 5.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karena kita sudah memasuki era digital jadi memang harus inovatif sekaligus mengikuti perkembangan zaman</li> <li>Informasi juga cepat didapat oleh pegawai yang bersangkutan dan memang harus akurat datanya karena ini sebagai bahan informasi jabatan bagi pimpinan juga bagi yang bersangkutan, data tersebut juga tersimpan dalam SIMPEG 5.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Simpeg dimutakhirkan</li> <li>Mengikuti perkembangan zaman</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan ini dengan singkat dan lugas bahwa simpeh digunakan sebagai pengambilan kebijakan manajemen sdm sebagai informasi</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu mengapa sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pengambilan kebijakan manajemen SDM?</p> <p><b>J</b> : Ya karena memang ini sebagai informasi dan profil dalam mengambil suatu keputusan sejauh mana profil dari pegawai tersebut untuk misalnya untuk diajukan sebagai jabatan atau mutasi dan sebagainya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ya karena ini sebagai informasi dan profil dalam mengambil suatu keputusan sejauh mana profil dari pegawai tersebut misalnya untuk diajukan sebagai jabatan atau mutasi dan sebagainya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengambilan kebijakan manajemen SDM</li> <li>Informasi</li> </ul>

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Bu Hj Nurhilal(Bagian Analis Kepegawaian)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Rabu, 20 April 2022, Pukul 13.30- 14.00 (30 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dari jawaban narasumber terlihat jelas bahwa beliau menekankan para pegawai untuk mengikuti regulasi yang berlaku</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b> : Untuk hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja itu semuanya diatur dalam regulasi yang berlaku, PNS itu wajib hukumnya mengikuti hukum yang berlaku terkait dengan kinerja ada beberapa regulasi yang harus kita pahami dan pedomani yaitu PP no.30 thn 2019 tentang penilaian PNS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja itu semuanya diatur dalam regulasi yang berlaku.</li> <li>PNS wajib hukumnya mengikuti hukum yang berlaku terkait dengan kinerja ada beberapa regulasi yang harus dipahami dan pedomani yaitu PP no.30 thn 2019 tentang penilaian PNS, PERMENPAN dan RB No.8 thn 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS.</li> <li>Khusus di kepegawaian dalam melaksanakan tupoksi maupun tugas tambahan juga sudah dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Diatur regulasi</li> <li>PNS</li> <li>PP no.30 tahun 2019 tentang penilaian PNS</li> <li>Permenpan RB no. 8 tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS</li> <li>Khusus kepegawaian</li> <li>Tupoksi dan tugas tambahan</li> <li>Dilakukan dengan</li> </ul>

	<p>kemudian PERMENPAN dan RB No.8 thn 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS disebutkan bahwa pengertian dari kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap PNS kepada organisasi unit kerja atau tim kerja sesuai dengan SKP dan perilaku kerja jadi ada dua hal yang harus kita pahami terkait dengan penilaian kerja yaitu SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun nah dalam setiap tahun ini ada 2 semester yaitu sem 1 diawali dengan membuat SKP kemudian ditetapkan oleh tim pengelola kemudian dinilai diakhir sem 1 kemudian sem 2 mulai buat lagi jadi SKP ini dibuat dalam 2 sem kemudian SKP ini penilaiannya juga tidak terlepas dari perilaku kerja nah SKP dan perilaku ini dinilai oleh pejabat penilai kinerja yaitu atasan langsung nah setelah itu ada yang mengelola kinerja artinya ada dinilai atau dievaluasi oleh penilai kinerja yaitu pejabat yang melaksanakan tugas dan fungsi kinerja PNS.</p> <p>Untuk penilaian perilaku kerja untuk melihat kualitas kinerja yaitu ada 5 aspek yang harus dinilai yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan, ini kepemimpinan bagi yang memiliki jabatan tertentu sehingga penilaian kinerja itu sendiri dilakukan dengan menggabungkan nilai SKP dan perilaku kerja, selanjutnya untuk penilaian SKP itu sendiri ada kriterianya dan minimal penilaian itu harus baik dan</p>	<p>dengan baik karena ada pembagian job yang harus habis dibagi oleh semua pelaksana, pegawai atau perencana yang ada di kepegawaian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam melayani tamu juga sudah baik karena pelayanan itu termasuk tuis yang melekat di masing-masing pelaksana pegawai jadi sejauh ini sudah sesuai dengan yang diharapkan</li> </ul>	<p>baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melayani tamu</li> <li>• Sesuai yang diharapkan</li> </ul>
--	---	---	---

	<p>bahwa untuk mendapat nilai sangat baik berdasarkan peraturan baru yang berlaku yaitu 110 -120 kalo baik 109 kalo cukup 70-80 kalo kurang 50-69 sangat kurang itu 0 jadi minimal nilai kita itu harus baik karena itu pengaruh untuk segala kepentingan kepengurusan baik karir kita, promosi kita kenaikan pangkat semua paling rendah nilainya B, dan kalo khusus di kepegawaian dalam melaksanakan tupoksi maupun tugas tambahan juga sudah dilakukan dengan baik jadi ada pembagian job yang harus habis dibagi oleh semua pelaksana pegawai atau perencana yang ada di kepegawaian, dan dalam melayani tamu juga sudah baik karena pelayanan itu termasuk tusi yang melekat di masing masing pelaksana pegawai. Jadi sejauh ini sudah sesuai dengan yang diharapkan</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab singkat bahwasannya kuantitas kerja sudah baik</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja aparatur berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capain kerja?  <b>J</b> : Semua hasil penilaian kinerja berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capaian kerja sudah baik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua hasil penilaian kinerja berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capaian kerja sudah baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas kerja</li> <li>Target</li> <li>Sudah baik</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan ini dengan lugas bahwasannya pekerjaan satu waktu yang dilakukan tergantung dibutuhkannya pekerjaan tersebut</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?  <b>J</b> : Tergantung jadi kalo memang itu pekerjaan dibutuhkan satu hari selesai misalnya ngetik surat itu kan sga sampe setengah jam ya kan juga itu ada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tergantung karena jika memang pekerjaan tersebut dibutuhkan satu hari selesai misalnya mengetik surat itu tidak sampai setengah jam karena itu ada SOPnya</li> <li>Di SOP tersebut ditentukan jika setiap mengerjakan pekerjaan misalnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan satu waktu</li> <li>Tergantung</li> <li>Adanya SOP</li> </ul>



	SOPnya ya semuanya juga nah di SOP itu ditentukan kalo mengerjakan pekerjaan misalnya SKP daan menyiapkan suatu surat mulai dari nerima membaca buat konsep lalu mengajukan tanda tangan kemudian sampe ditandatangani sampe diedarkan kepda yang dituju surat itu selesai nah itu ada SOPnya.	menyiapkan suatu surat mulai dari menerima, membaca membuat konsep lalu mengajukan tanda tangan kemudian ditandatangani hingga diedarkan kepada yang dituju itu harus selesai.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dan jawaban narasumber pun tegas bahwa dalam bentuk tanggung jawab sudah sesuai karena terlihat melalui SKP</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta dilakukan sesuai bidangnya masing masing? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b> : Bentuk tanggung jawab sudah sesuai itukan terlihat dari ketepatan kerja kemudian kualitas sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga staff yang ada disini dapat dinilai dengan baik penilaian kinerjanya baik SKP maupun perilaku ya itu nilainya adalah baik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bentuk tanggung jawab sudah sesuai karena terlihat dari ketepatan kerja kemudian kualitas sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga staff dapat dinilai dengan baik melalui penilaian kinerjanya dalam SKP maupun perilaku.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanggung jawab</li> <li>Sudah sesuai</li> <li>Terlihat dari ketepatan kerja dan kualitas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab singkat pertanyaan tersebut bahwasannya hasil kerja berdasarkan ketepatan waktu sudah sesuai walaupun terkadang tidak sesuai</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p> <p><b>J</b> : Yang pastinya hasil kerja pegawai berdasarkan ketepatan waktu sejauh ini sudah sesuai walaupun ada saja yang kadang tidak sesuai karena kendala yang mendadak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja pegawai berdasarkan ketepatan waktu sejauh ini sudah sesuai walaupun ada beberapa hal yang terkadang tidak sesuai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Sudah sesuai</li> <li>Beberapa hal terkadang tidak sesuai</li> <li>Kendala yang mendadak</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jawaban narasumber terhadap pertanyaan sangat</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sangat baik karena didalam satu leadership kepemimpinan itu ada yang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan sangat baik</li> </ul>

<p>lugas bahwa hubungan dalam berkomunikasi sangat baik</p>	<p>serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>J : Pastinya sangat baik dikarenakan didalam satu pekerjaan atau leadership kepemimpinan itu ada yang disebut dengan planning organizing accounting dan controlling ya jadi planning kita harus membuat perencanaan yang tertuang dalam SKP organizing yaitu apa yang kita buat dalam SKP tersebut harus linier harus nyambung dengan renstra yang ada di kantor ini sesuai dengan unit kerja masing masing kemudian accounting nah itu harus dilaksanakan dan pastinya memperhatikan KIS yaitu koordinasi integrasi dan sinkronisasi dan dinilai dalam internal maupun eksternal yaitu dengan instasi yang terkait misalnya kita mengadakan sosialisasi nih tentang pembinaan disiplin nah berarti kan ini banyak unit kerja yang harus kita undang kemudian kita juga koordinasi dengan bag umum dengan masalah tempat koordinasi dengan unit terkait agar benar2 bisa mengikuti kegiatan ini dengan baik.</p>	<p>disebut dengan planning organizing accounting dan controlling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planning kita membuat perencanaan yang tertuang dalam SKP organizing yaitu apa yang dibuat dalam SKP tersebut harus linier dengan renstra yang ada di kantor ini sesuai dengan unit kerja masing masing kemudian accounting harus dilaksanakan dan pastinya memperhatikan KIS yaitu koordinasi integrasi dan sinkronisasi dan dinilai dalam internal maupun eksternal yaitu dengan instasi yang terkait.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership kepemimpinan</li> <li>• Adanya planning, organizing, accounting, dan controlling</li> <li>• Memperhatikan KIS</li> <li>• Internal dan eksternal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber dalam berinisiatif sesuai arahan pimpinan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J : dalam berinisiatif oh jelas kita punya pimpinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kita punya pimpinan, sekarang zaman digital pada saat kita mendapat suratpun langsung kita terima dari wa bentuk PDF lalu kita bisa laporkan ke pimpinan dan dikirim sesuai arahan pimpinan dan meminta izin kita bisa menunggu ataupun ijin ke pimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif</li> <li>• Melibatkan pimpinan</li> <li>• Sesuai arahan</li> </ul>

	<p>sekarang kan zaman digital IT pada saat itu kita mendapat suratnya pun langsung kita terima dari wa bentuk PDF lalu kita bisa laporkan ke pimpinan kita kirim dengan arahan pimpinan lalu meminta izin sekarang gitu pokoknya kita nunggu nih atau ijin ke pimpinan langsung mohon ijin dan pastinya pimpinan harus tau apa yang kita lakukan sehingga kita minta arahnya.</p>	<p>langsung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam inisiatif pastinya pimpinan harus tau apa yang kita lakukan sehingga kita minta arahnya.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber memberi penjelasan perbedaan reformasi birokrasi secara singkat melalui sisi pelayanan dan ketaatan aturan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?  <b>J</b> : Kalo Reformasi Birokrasi sebelumnya jelas ada terutama dari sisi pelayanan kemudian dari sisi ketaatan aturan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformasi Birokrasi sebelumnya jelas ada terutama dari sisi pelayanan kemudian dari sisi ketaatan aturan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya perbedaan</li> <li>• Reformasi birokrasi</li> <li>• Sisi pelayanan</li> <li>• Sisi ketaatan aturan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan beberapa manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?  <b>J</b> : Yang pertama bahwa kita harus disiplin dan ke pekerjaan itu harus ada buktinya yaitu dalam bentuk dokumen karena itu merupakan salah satu yang harus kita tunjukkan didalam perubahan kerja yang lebih baik lagi dalam rangka Reformasi Birokrasi ya kemudian taat terhadap aturan yang berlaku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahwa kita harus disiplin dan pekerjaan itu harus ada buktinya yaitu dalam bentuk dokumen</li> <li>• Karena itu merupakan salah satu yang harus kita tunjukkan didalam perubahan kerja yang lebih baik lagi dalam rangka Reformasi Birokrasi</li> <li>• Kemudian taat terhadap aturan yang berlaku.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manfaat</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Bukti pekerjaan dalam bentuk dokumen</li> <li>• Perubahan kerja</li> <li>• Lebih baik</li> <li>• Taat terhadap aturan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan faktor penghambat serta</li> </ul>	<p><b>T</b>: Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk menangani faktor penghambat yaitu dalam Reformasi Birokrasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor penghambat</li> <li>• Menangani</li> </ul>

<p>penangannya secara lugas</p>	<p>aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p>J: Selama ini untuk faktor penghambat sebenarnya bisa kita atasi ya untuk menangani Reformasi Birokrasi dengan adanya satu pembinaan dengan salah satu role model yaitu agen perubahandan salah satu motivator dari yang lainnya menunjukkan agar perubahan sangat membantu dan sebagai contoh bagi teman atau pegawainya di sekelilingnya, jadi hambatan2 itu sepanjang itu dilaksanakan dengan tanggung jawab dan bekerja sama kemudia taat kepada aturan insyaallah hambatan itu dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat.</p>	<p>dengan adanya satu pembinaan dengan salah satu role model yaitu agen perubahan dan salah satu motivator yaitu menunjukkan perubahan sebagai contoh bagi teman atau pegawainya di sekelilingnya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jadi setiap hambatan yang dilaksanakan dengan tanggung jawab dan bekerja sama kemudian taat kepada aturan hambatan itu dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembinaan</li> <li>• Role model</li> <li>• Agen perubahan</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Selesai cepat dan tepat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber pada pertanyaan ini memberikan upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur</li> </ul>	<p><b>T:</b> Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p> <p>J: Yang jelas bahwa pegawai itu harus melaksanakan sesuai tusi yang tertuang dalam SKP yang merupakan perjanjian antaran atasan dan bawahan sehingga nanti jika tidak melaksanakan yang sesuai dengan SKP nanti nilainya kurang akan kena sanksi. Dan penataan MSDM ini berpengaruh besar terhadap kinerja karena input dalam satu pekerjaan itu adalah SDM yang memadai kemudian proses</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahwa pegawai itu harus melaksanakan sesuai tusi yang tertuang dalam SKP yang merupakan perjanjian antara atasan dan bawahan.</li> <li>• Jika tidak melaksanakan yang sesuai dengan SKP nilainya akan berkurang akan kena sanksi.</li> <li>• Penataan MSDM ini berpengaruh besar terhadap kinerja karena input dalam satu pekerjaan itu adalah SDM yang memadai sehingga prosesnya akan lancar dan output/ hasilnya akan baik sesuai dengan aturan yang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai</li> <li>• Melaksanakan tusi</li> <li>• Dalam SKP</li> <li>• Terkena sanksi</li> <li>• Penataan MSDM</li> <li>• Berpengaruh besar</li> <li>• Terhadap kinerja</li> </ul>

	<p>sehingga prosesnya akan lancar outpunya maka hasilnya akan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sejauh ini ada pegawai yang kurang disiplin namun kita ada prosedur dalam pemanggilan misalnya kita panggil kita bina lalu jelaskan apa yang harus di perbaiki jadi di ruangan ini kita saling mengingatkan.</p>	<p>berlaku.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disini saya lebih memperjelas jawaban narasumber yang sebelumnya</li> <li>• Atas pertanyaan ini narasumber lebih menekankan alasan penataan MSDM ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut ibu penataan sistem msdm ini berpengaruh tidak terhadap kinerja para pegawai? Mengapa?</p> <p><b>J</b> : Ya pengaruh karena sdm itu kan harus sesuai dengan pendidikan serta kemampuannya misalnya seorang ahli ekonomi atau lulusan ekonomi itu kita posisikan di bagian keuangan, kemudian lulusan administrasi kita tempatkan di bagian perencanaan atau kepegawaian jadi setiap bagian dengan sdmnya itu harus linear jadi penataan sistem msdm ini sangat penting dan memang ada peraturannya juga.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berpengaruh karena sdm itu harus sesuai dengan pendidikan serta kemampuannya.</li> <li>• Jadi setiap bagian dengan sdmnya harus linear dan penataan sistem msdm ini sangat penting sekaligus ada peraturannya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penataan MSDM</li> <li>• Berpengaruh</li> <li>• Sesuai pendidikan dan kemampuan</li> <li>• Harus linear</li> <li>• Sangat penting</li> </ul>

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Pak Abdul Syakur(Kasubbag TU)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Jum'at, 29 Juni, Pukul 13.30-14.15 (45 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pandangan narasumber terhadap pertanyaan ini bahwa adanya LCJK memudahkan para atasan untuk mengukur kualitas kerja pegawai</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b>: semua pegawai yang bekerja di kankemenag itu khususnya kota bekasi mempunyai yang namanya job description artinya yaitu rincian tugas dari atasannya masing-masing, tugas-tugas itu yang mereka laksanakan selama menjalankan tugas itu dituangkan kedalam LJK yaitu laporan catatan kerja harian dan tu nantinya sebagai bahan bagaimana</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setiap pegawai mempunyai job description yaitu rincian tugas dari atasannya masing-masing, tugas-tugas yang mereka laksanakan selama menjalankan tugas itu dituangkan kedalam LCKJ yaitu laporan catatan kerja harian supaya dilihat dia hari ini mengerjakan apa selama satu hari penuh dan itu semua harus dicatat karena sebagai bahan untuk mengukur kualitas kerja seorang pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Job desk</li> <li>LCKJ</li> <li>Mengukur</li> <li>Kualitas kerja</li> </ul>

	<p>kualitas para pegawai supaya dilihat dia hari ini ngapain selama satu hari penuh dan itu semua harus dicatat karena ini bahan untuk mengukur kualitas kerja seorang pegawai, ada juga yang namanya SKP itu dibuat selama setahun 2 kali persemester dan itu ada nilainya dan salah satunya berasal dari LCJK itu bagaimana integritas, loyalitas, capaian kerja, sesuai tidak dengan tupoksinya, walaupun pegawai itu sudah mendapatkan job yang jelas tapi kalo memang dia ada tugas tambahan lain secara kedinasan itu tidak apa-apa, misalkan saya kasubbag TU tapi oleh pimpinan saya diminta untuk masuk ke tim moderasi beragama ya saya siap, jika ditanyakan sudah sesuai atau tidaknya itu masyarakat yang menilai dari kualitas kerja para pegawai dan jika menilai para pegawaikita sebagai orang yang melihat langsung melalui indikatornya ya kita tahu dan itu juga kita serahkan kepada kasinya masing-masing, intinya semua pekerjaan yang dilakukan oleh para asn di kankemeang kotbek sudah terukur dan yang menilai yaitu atasannya masing-masing.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandangan narasumber terhadap pertanyaan ini bahwasannya kuantitas kerja selama 5 hari harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk bekerja</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja aparaturnya berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capaian kerja?</p> <p><b>J</b> : kita bekerja selama 5 hari jadi selama itulah yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh asn untuk menyelesaikan tugas-tugasnya apapun yang dikerjakan maka 5 hari kerja itulah yang harus dimanfaatkan kalo bisa jangan diabaikan misalnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja selama 5 hari dan selama itulah yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh asn untuk menyelesaikan tugas-tugasnya</li> <li>• Misalkan ketika libur dia bekerja tapi itupun bila dimungkinkan bisa saja karena bicara target bahkan ada yang sampai lembur dan itu semua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• lima hari</li> <li>• Dimanfaatkan semaksimal mungkin</li> <li>• Menyelesaikan tugas</li> <li>• Sesuai target</li> <li>• Lembur</li> <li>• Adanya aturan</li> </ul>

	<p>ketika libur dia malah bekerja tapi itupun bila dimungkinkan bisa saja karena bicara target bahkan ada yang sampai lembur dan itu semua diperhitungkan juga ada aturannya misalnya data banyak kita verifikasi ternyata waktunya kurang dan itu dikerjakan sampai malam itu boleh saja.</p>	<p>diperhitungkan juga ada aturannya misalnya data banyak lalu saat verifikasi ternyata waktunya kurang dan itu boleh saja dikerjakan sampai malam.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan ini dengan lugas karena memang menurutnya pekerjaan satu waktu yang dilakukan sudah sesuai yang diharapkan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p> <p><b>J</b> : hasil kerja dari banyaknya jenis pekerjaan semua sudah dibagi habis sesuai kemampuannya masing-masing sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dan tidak ada yang tidak punya job. Jadi kalo ada jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu itu kan mengacu kepada perencanaan, dan pekerjaan yang sudah dilimpahkan sesuai job desknya itu mereka sudah paham dan sudah tahu yang dikerjakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja dari banyaknya jenis pekerjaan semua sudah dibagi habis sesuai kemampuannya masing-masing sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dan tidak ada yang tidak punya job.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan satu waktu</li> <li>Dibagi habis sesuai kemampuan</li> <li>Sesuai kapasitas</li> <li>Semua memiliki job</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwa tanggung jawab para pegawai sudah terpenuhi</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta dilakukan sesuai bidangnya masing masing? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b> : untuk mengetahui sejauhmana tanggung jawab para asn kankemenag kotbek dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan bagian kepegawaian setiap bulannya meminta para asn untuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab para asn dalam melaksanakan tugas yang diberikan bagian kepegawaian setiap bulannya meminta para asn untuk menyerahkan laporan kinerja pegawai dalam bentuk catatan-catatan kegiatan dan tugas-tugas yang dikerjakan selama satu hari bahkan satu bulan dan selama ini para</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanggung jawab</li> <li>Laporan kinerja</li> <li>Dalam bentuk catatan dan tugas</li> <li>Memenuhi</li> <li>Berkaitan dengan hak</li> </ul>



	<p>menyerahkan laporan kinerja pegawai dalam bentuk catatan-catatan kegiatan dan tugas-tugas yang dikerjakan selama satu bulan dan selama ini para pegawai memenuhi hal itu karena itu berkaitan dengan hak yang harus diterima para pegawai dan dalam satu hari pun semua pegawai mencatat dari mulai masuk hingga pulang apa yang dikerjakannya dalam satu hari misalkan rapat, membuat surat, melayani para calon-calon jamaah haji dan itu semua tertuang juga tercatat oleh para pegawai dan nanti itu akan dibuat dalam SKP.</p>	<p>pegawai memenuhi hal itu karena itu berkaitan dengan hak yang harus diterima para pegawai.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwa tanggung jawab pegawai mempunyai standar waktunya masing-masing</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p> <p><b>J :</b> ada yang namanya PTSP salah satunya haji dan itu sekarang masyarakat tidak perlu lagi repot-repot karena kita kedepan akan melakukan MOU dengan bank sebagai penerima untuk standby dan berada di dalam PTSP artinya masyarakat yang ingin setor haji tidak perlu bolak balik bank kantor sekarang bank ada disini tinggal setor ke bank buka rekening kemudian divalidasi ke siskohat selesai nah itu dalam memberikan kecepatan bagi masyarakat termasuk juga ingin mendaftar via online juga bisa melalui haji pintar. dan dalam ketepatan waktu masing-masing mempunyai spare waktu misalkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam ketepatan waktu masing-masing mempunyai spare waktu dan pasti ada standar waktunya dalam melakukan sesuatu.</li> <li>Dalam memberikan kecepatan bagi masyarakat yaitu melalui PTSP sekarang masyarakat tidak perlu lagi repot karena kita kedepannya akan melakukan MOU dengan bank sebagai penerima untuk standbye dan berada di dalam PTSP untuk penyetoran artinya masyarakat yang ingin setor haji tinggal setor ke bank buka rekening kemudian divalidasi ke siskohat selesai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Spare waktu</li> <li>Dalam kecepatan</li> <li>PTSP</li> </ul>

	dalam proses perizinan ponpes kan pasti ada standar waktunya dalam survey tempat dan sebagainya.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwa hubungan pimpinan dengan para staffnya berkomunikasi dengan baik</li> </ul>	<p>T: Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>J: dalam hubungan dengan atasan kita ada jenjang disini SOTKnya itu dimulai kepala kantor lalu kasubbag TU, lalu ada kepala seksi lalu ada staff pelaksana itu berdasarkan hirarki artinya untuk seksi penmad maka pelaksanaannya untuk melaksanakan pekerjaan gabisa langsung mealporkannya ke kepala kantor melainkan ada kepala seksinya, staff itu dengan atasan langsungnya punya komunikasi yang baik kalo secara keseluruhan kan kita setiap senin ada apel pagi nanti disitu masing-masing kepala seksi juga kepala kantor untuk menyampaikan informasi-informasi yang didengarkan oleh semua para pegawai,pejabat dan karyawan, jadi komunikasi kita antar sesama baik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para staff dengan atasan langsungnya punya komunikasi yang baik kalo secara keseluruhan karena setiap senin ada apel pagi nanti disitu masing-masing kepala seksi juga kepala kantor untuk menyampaikan informasi-informasi yang didengarkan oleh semua para pegawai,pejabat dan karyawan, jadi komunikasi kita antar sesama baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi baik</li> <li>Apel pagi setiap senin</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Terlihat dari jawaban narasumber bahwa inisiatif pegawai dalam penyelesaiannya tergantung kondisi internal dan eksternal</li> </ul>	<p>T: Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J: penyelesaian berbagai masalah yang timbul dalam pekerjaan itu tergantung masalahnya apa kalo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat penyelesaiannya tergantung misalnya hanya internal cukup diselesaikan dengan tim internal jika masalah eksternal misalkan tentang kerukunan beragama atau rumah ibadah itu ada tim dan melibatkan tim terkait dan semua permasalahan itu harus di konsultasikan dan dikoordinasikan dan sebagai bawahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inisiatif</li> <li>Tingkat penyelesaiannya tergantung</li> <li>Masalah internal dan eksternal</li> </ul>

	<p>misalkan permasalahannya tata persuratan yang menyangkut redaksi dan itu kan pasti dibaca dulu supaya tidak berakibat masalah kedepannya kemudian ada masalah yang muncul ya itu tingkat penyelesaiannya tergantung kalo misalnya hanya internal ya cukup diselesaikan dengan tim internal kalo masalah eksternal misalkan tentang kerukunan beragama atau rumah ibadah itu ada tim dan melibatkan tim terkait dan semua permasalahan itu harus di konsultasikan dan dikoordinasikan kepada MPAI sebagai bawahan atau pejabat harus lapor kepada pimpinan supaya mereka tahu dari kita langsung bukan dari orang lain dan itu ya kita selesaikan secara tusinya masing-masing.</p>	<p>atau pejabat harus lapor kepada pimpinan supaya mereka tahu dari kita langsung bukan dari orang lain dan itu kita selesaikan secara tusinya masing-masing.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber adanya perbedaan sebelum dan sesudah reformasi birokrasi seperti pemangkasan birokrasi</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p> <p><b>J :</b>ada perbedaan seperti adanya pemangkasan-pemangkasan birokrasi supaya lebih cepat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ada perbedaan seperti adanya pemangkasan-pemangkasan birokrasi supaya lebih cepat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya perbedaan</li> <li>Pemangkasan birokrasi</li> <li>Lebih cepat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber manfaat yang dirasakan sangat banyak</li> </ul>	<p><b>T :</b> Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p><b>J :</b> sangat banyak artinya bekerja itu engacu pada sistem bekerja sesuai job desk jadi tidak ada pegawai yang tidak mendapatkan job semua</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sangat banyak artinya bekerja itu mengacu pada sistem sekaligus bekerja sesuai job desk</li> <li>Semua pegawai mempunyai tanggung jawab kepada semua tugas yang diberikan jadi reformasi birokrasi itu bagaimana asn itu bisa bekerja sesuai tupoksinya masing-masing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaat</li> <li>Sangat banyak</li> <li>Bekerja sesuai sistem</li> <li><i>Job desk</i></li> <li>Tanggung jawab</li> </ul>

	<p>pegawai mempunyai tanggung jawab kepada semua tugas yang diberikan jadi reformasi birokrasi itu bagaimana asn itu bisa bekerja sesuai tupoksinya masing-masing.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jawaban narasumber dari pertanyaan ini terlihat lebih tegas bahwasannya sdm lebih membutuhkan banyak pembinaan dan diklat untuk menyesuaikan diri di dunia digitalisasi</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p><b>J</b> : di zaman sekarang ini pegawai itu dituntut untuk paham tentang dunia digitalisasi yaitu harus maka dari pada itu sdm yang ada harus memahami betul misalkan di keuangan ada palikasi sakti di kepegawaiaan ada simpeg di haji ada siskohat di madrasah ad aplikasi emis kemudian di pakis ada simpatika di urais ada simas siwak kemudia ada bmn itu salah satu faktor pendukung dan itu juga harus disesuaikan dengan sdm yang siap maka itu diadakan diklat supaya paham dan itu salah satu penanganannay kalo kita sekarang sdm harus dituntut paham aplikasi dan sdm juga harus tersedia dan sdm juga harus dibina supaya mereka paham dunia digitalisasi karena saat ini bukan dunia manualisasi lagi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karena banyaknya aplikasi di kemenag bekasi ini seperti di keuangan ada aplikasi sakti, di kepegawaiaan ada simpeg, di haji ada siskohat , di madrasah ada aplikasi emis, di pakis ada simpatika, di urais ada simas siwak dan bmn itu salah satu faktor pendukung dan itu harus disesuaikan dengan sdm yang siap maka diadakannya diklat supaya paham dan itu salah satu penanganannya,</li> <li>Saat ini sdm harus dituntut paham aplikasi dan sdm juga harus tersedia sekaligus dibina supaya mereka paham dunia digitalisasi karena saat ini bukan dunia manualisasi lagi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor pendukung</li> <li>Banyaknya aplikasi</li> <li>Penanganan</li> <li>Diklat</li> <li>Sdm dituntut paham</li> <li>Saat ini dunia digitalisai</li> <li>Bukan dunia manualisasi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jawaban narasumber terlihat lebih memperjelas bahwa pemetaan pegawai adalah</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dilakukannya pemetaan pegawai ini harus dilakukan supaya orang-orang yang menduduki sebuah jabatan sesuai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemetaan pegawai</li> <li>Menduduki jabatan sesuai kompetensi</li> </ul>

<p>upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur</p>	<p>manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p> <p>J : yaitu dilakukannya pemetaan pegawai dan ini harus dilakukan supaya orang-orang yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing termasuk para pelaksananya. dan itu merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai.</p>	<p>dengan kompetensinya masing-masing termasuk para pelaksananya. dan itu sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upaya meningkatkan kinerja</li> </ul>
---	--	---	--

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Ibu Sri Siagawati (Kasie Haji dan Umroh)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Kamis, 07 April 2022, Pukul 14.00- 16.00 (2 Jam)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pandangan narasumber terhadap kualitas kerja pegawai sudah maksimal mencapai 90% hingga 95%. Karena terukur melalui capaian kinerja harian.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b>: Saya coba jawab terkait hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas karena kita bicaranya bukan hanya kualitas namun juga kuantitas jadi dari segi kuantitas juga harus maksimal dari segi kualitaspun apalagi karena di seksi penyelenggaraan haji dan umroh lebih banyak ke kualitas karena memang yang dihadapi adalah publik yang namanya publik saya melihat gini haji itu adalah</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika membicarakan tentang kualitas kerja pegawai tidak bisa terlepas dari kuantitas</li> <li>Pelayanan haji dan umroh ini merupakan cover kankemenag maka kualitasnyalah yang dikedepankan untuk disatker pelayanan haji dan umroh. .</li> <li>sudah membagi habis tusi jadi tugas dan fungsi semua pegawai atau jfu sudah mempunyai tugasnya masing-masing.</li> <li>mereka sudah menjalankan tusinya 90%-95% itu dari segi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Pelayanan haji dan umroh cover kankemenag</li> <li>Tusi dibagi habis</li> <li>Tugas tambahan</li> <li>Tetap dijalankan</li> <li>Capaian kinerja harian</li> <li>Maksimal</li> </ul>

	<p>covernya kementerian agama kenapa covernya kementerian agama mungkin satker lain yang dilayani internal tapi kalo haji lebih banyak ke eksternalnya siapa itu yaitu jamaah kbium dan juga para penyelenggara perjalanan ibadah umroh dan juga haji khusus jadi mereka keterkaitan dengan kementerian agama hanya sebagai mitra kerja jadi tidak ada bentuk pendanaan bantuan dan lain sebagainya maka kualitasnyalah yang dikedepankan untuk disatker pelayanan haji dan umroh. Nah kalo kemampuan dari tupoksi kita sudah membagi habis masing-masing kalo sekarang sudah bukan tupoksi melainkan tusi jadi tugas dan fungsinya semua pegawai atau jfu jadi mereka semua punya tugas masing2 kebetulan di haji itu kebetulan ada beberapa tusi yang ada baik itu pengelolaan keuangannya baik itu pengolah data, pendaftaran dan sebagainya dan juga pendaftaran haji, pemberangkatan, pemulangan nah itu ada pengolah data khusus dan itu ada yang memegang tusi tersebut dan operator siskohat dan juga pengadministrasi dan juga penyusunan bimbingan materi jadi semua itu harus punya kualitas maksimal apalagi kita dituntut, saya bisa mengukur pekerjaan mereka setiap harinya mereka membuat capaian kinerja harian maka bisa dilihat berapa besar kualitas yang mereka hasilkan ketika mereka menjalankan tugasnya jadi kalo menurut saya 100% gamungkin namun paling tidak mereka sudah menjalankan tugasnya 90%-95% itu dari segi kualitas jadi sudah dijalankan oleh mereka tapi kalo 100% biasanya itu orang-orang yang punya keterkhususan bisa jadi</p>	<p>kualitas jadi sudah dijalankan oleh mereka tapi kalo 100% biasanya itu orang yang punya keterkhususan bisa jadi mungkin dengan jft nah fungsional tertentu karena dia punya angka kredit.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tugas tambahan itu kita tidak melihat berdasarkan kualitas melainkan berdasarkan kuantitasnya dia mampu tidak otomatis tugas tambahan mereka tetep bisa jalankan.</li><li>• Dikarenakan adanya capaian kinerja harian maka bisa dilihat berapa besar kualitas yang dihasilkan pegawai ketika menjalankan tugasnya.</li></ul>	
--	---	---	--

	<p>mungkin dengan jft nah fungsional tertentu karena dia punya angka kredit nah kalo kita kan gapunya angka kredit karena kita reguler jadi bisa terlihat bagaimana mereka melayani jamaah bagaimana mereka melayani masyarakat bagaimana mereka memberikan informasi baik melalui sosmed bisa juga melalui wa, fb nah disitu saya melihat dari tusinya /tupoksinya masing2 antara 90-95%.</p> <p>Menurut saya juga mereka sudah menjalankan tugas dan tusinya dalam artian gini kalo tugas tambahan itu biasanya diluar dari tusi yang mereka yg sudah mereka jalankan misal dia di keuangan nih nah dia ngurusin anggaran haji tapi dia bisa melakukan tugas tambahan misalnya ada untuk aktivitasi PPIU itu kan bukan tusi dia tapi dia diberikan tuga tambahan bisa maksimal menjalankan itu dan memberikan laporannya juga bagus gtu jadi udh bisa jalan kalo bicara persen ya mereka hampir sama malah kalo itu 99% karena lebih cenderung kan kepada masyarakat karna biasanya tugas tambahan2 itu kita tidak melihat ini dia punya kualitas gak nih tapi kuantitasnya dulu dia mampu ga gtu isinya dia bisa gak jadi ada substansinya jadi otomatis tugas tambahan mereka tetep bisa mereka jalankan.jadi memang apalagi di SKP walaupun dia punya tusi sendiri tapi harus punya inovasi nah tambahan itu bisa menjadikan bkan tugas dia bukan tusi dia tapi dia punya inovasi2 yang bisa membantu pekerjaan temen2 lainnya kan otomatis menunjang akhirnya. Lalu misalnya terhadap tamu mereka juga begitu merasakan kepuasan padahal bukan</p>		
--	--	--	--



	<p>tusi dia tapi karena dia punya skill mungkin disitu dalam memberikan informasi kpada tamu karena tamu kan beda2 malah itu yg saya bilang bahwa dihaji tidak melayani internal tapi melayani eksternal terlihat ketika ada ketidakpuasan dari masyarakat atau jamaah itu pastinya ada laporannya bukan hanya dikita melainkan di sosmed dan bisa ke pusat nah sejauh ini saya melihat teman2 yang ada di PHU itu sudah berusaha melayani karena kita juga bukan hanya dikantor melainkan ada juga yang di MPP kita bekerjasama dengan pemerintah daerah kota bekasi itu di bulak kapal awalnya ada di cibubur karena keterbatasan SDM ada pelayanan yg lebih dekat kita ambil yang lebih dekat.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwasannay kualitas dan kuantitas berbanding sama dan sudah maksimal.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja aparaturnya berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capain kerja?</p> <p><b>J</b> : Dari segi kuantitas karena bicaranya kan kualitas dulu jadi dua faktor itu yang saling menunjang kalo hanya kualitas tidak ada kuantitas juga percuma jadi sejauh ini ya baik kuantitasnya maupun kualitasnya ya beriringan ya jadi saya jadi ya bukan saya menilai temen2 ya karena memang setiap tahun kita ada penilaian PPK PNS yaitu saya lihat ya memang tusinya ya tusinya dijalankan semuanya gitu maksudnya secara kuantitas mereka maksimal apalagi secara kualitas jadi kualitas itu kan bukan kita yang menilai melainkan orang luar karena ukurannya ketika masyarakat itu puas berarti kan kualitas berarti kita punya kualitas berarti kuantitasnya juga insyaallah akan bersamaan jadi sejauh ini ya tetep</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas maupun kualitas beriringan dan bisa melihat tusi yang dijalankan setiap tahun karena ada penilaian PPK PNS jadi kuantitas sudah maksimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas dan kuantitas beriringan</li> <li>Penilaian PPK PNS</li> <li>Sudah maksimal</li> </ul>

	kuantitas dan kualitasnya berbanding sama jalan luruslah gitu.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan pekerjaan satu waktu yang dikerjakan bisa dikatakan maksimal walupun terkadang adanya kendala.</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p> <p><b>J :</b> Bisa jadi banyak faktor ya kan orang tidak melihat yang diluar taunya orag itu nih dia pegawai harus melayani 100%, isitilahnya kan gini kita melayani dengan hati menyejukkan juga dari hati orang tidak melihat karena kan kita figure ya kaya selebritislah dia ga liat kalo ada sedihnya. Saya kasih contoh dulu ya dia disuruh maksimal untuk melayani padahal orang ini lagi ada masalah atau lain sebagainya sya sebagai penanggung jawab atau sebagai atasan dari staff yang ada di PHU misalkan pekerjaan itu harus dikerjakan 1 jam tapi bisa dikerjakan 2 atau 3 jam ya kita ga bisa marah begitu aja ya kita liat dulu jadi kita disini dituntut bijak sebagai pmpinan jadi menurut saya mereka sudah melaksanakan pekerjaan yang saya minta memang durasinya 1 jam ya memang melaksanakan 1 jam tapi itu tadi saya bilang banyak faktor mungkin ada yang lagi sakit atau juga punya masalah itu juga bisa menjadi kendala yang harusnya 1 jam bisa jadi 2 atau 3 jam ya saya juga pimpinan juga gamau jadi egois dia sudah melaksanakan itu dan juga sudah beruaha semaksimal mungkin tapi memang kondisinya kurang bagus ya otomatis dia gabisa maksimal tapi ketika dalam keadaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tergantung banyaknya faktor karena kendala setiap orang berbeda-beda. Namun hasil kerja pegawai yang dihasilkan dalam satu waktu sejauh ini bisa dikatakan maksimal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan satu waktu</li> <li>Banyaknya faktor</li> <li>Kendala yang berbeda</li> <li>Maksimal</li> </ul>

	<p>normal dalam 1 jam malah kurang dari 1 jam sudah bisa dia selesaikan misalnya dia bikin surat paling bikin surat itu diperlukan 30 menit tapi saya kasi waktu 1 jam dia mamupu menyelesaikan dalam 15 menit misalnya dikarenakan sudah ada mailingnya jadi otomatis bisa tepat waktu ketika dia mengerjakan itu mangkanya banyak faktor mangkanya kita melihatnya jangan waktu dia sehat aja.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber dalam menjawab pertanyaan ini mengutarakannya dengan rasa puas.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p> <p><b>J :</b> Menurut saya udah semuanya dijalankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan peerjaan dan rincian tugas yang diberikan itu tadi saya bilang diawal istilahnya dia tepat waktu engga ya tepat waktu terus dia juga bisa menyelesaikan kadang diluar dugaan kita yang harusnya mungkin lama malah cepet tadi mangkanya dilihat faktornya oh dia sakit atau dia punya masalah dirumahnya kan namanya orang kita gak tau tapi memang sejauh ini memang sudah mengerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu sudah dijalankan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Sejauh ini para pegawai sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Sesuai tanggung jawab</li> <li>Sesuai target</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber hubungan atasan dengan para staff di ruangnya sangat baik</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p><b>J :</b> Sangat baik maksudnya bisa dikonfirmasi dalam</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sangat baik pimpinan membangun suasana yang kondusif dan apabila terdapat masalah para pegawai juga pimpinan saling membantu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan sangat baik</li> <li>Membangun suasana kondusif</li> <li>Masalah</li> </ul>

	<p>berkomunikasi karena gini walaupun kita sebagai atasan ini memang tempatnya bekerja tapi paling tidak kita juga bisa berkontribusi. Saya engga pernah nyebut bawahan yah dalam arti mereka adalah saudara kita keluarga kita jadi saya melihat bahwa dalam satu ruangan ini adalah rumah kalo satu sakit kita juga merasakan sakit itu namanya komunikasi kalo ada yang kebutuhan yang memang mungkin dilaur pekerjaan yah mungkin kita bisa berkomunikasi kita bisa bantu karena kenyamanan mereka bekerja satu ruangan itu tergantung juga atasannya karena kalo atasannya banyak menuntut mereka juga ga nyamantapi ketika diberikan ruang tapi bukan maksudnya gini suatu yang diberikan kemudahan buakn yang digampangin nah itu yang kita bangun jadi komunikasi itu kita bangun biar suasanaruangan ini antara atasan dan bawahan itu bisa kondusif dan saya tetap menjeda maksudnya atasan dan bawahan itu ada jeda tapi tetep saya melakukan itu satu keluarga berarti kalo atasan itu kan kepala keluarga maka saling menghormati yang menjadi bawahan menghormati atasannya dan atasan menghargai bawahannya jadi tidak ada gap, iya jadi harus salingan karena kita kan juga sebagai atasan juga tidak bisa tanpa adanya bawahan gamungkin atasan itu berhasil dalam menjalankan tusinya misal kita punya program abcd nah itukan dituangkan dalam tusinya temen2 disini ya diruangan ini kalo kita a menjalin hubungan yang baik saya sebagai pimpinan tidak bisa mempertanggungjawabkan dan tidak bisa maksimal dalam mempertanggungjawabkan</p>	<p>tidak hanya berupa materi melalui pemikiran hingga menemukan solusi yang akhirnya mempunyai satu kekuatan di satu ruangan ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan dan bawahan itu ada jeda tapi tetep saya melakukan itu satu keluarga berarti kalo atasan itu kepala keluarga maka saling menghormati yang menjadi bawahan menghormati atasannya dan atasan menghargai bawahannya jadi tidak ada gap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling membantu</li> <li>• Saling menghormati dan menghargai</li> <li>• Tidak adanya gap</li> </ul>
--	---	---	--

	<p>pekerjaan saya selaku atasan jadi alhamdulillah sejauh ini saya selalu membangun suasana yang kondusif mungkin kalo ada masalah kita bantu kan bantu itu bkan berupa materi aja mungkin pemikiran solusi dan sebagainya akhirnya jadi punya satu kekuatan di kantor ini di satu ruangan ini adalah keluarga gitu.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan inisiatif pegawai sudah sesuai yang diharapkan dan atasan memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk menyelesaikan setiap permasalahan</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J :</b> Banyak yang dilakukan kadang saya ga tau ada permasalahan yang mungkin apaya ya istilahnya gini ada satu masalah tapi karena temen2 bisa menyelesaikan tidak harus lapor kesaya biasanya saya suka pesen kalo misalnya ada masalah yang sangat sulit silahkan kesaya jadi jangan dipendem sendiri gtu jadi otomatis setiap permasalahan bisa tertangani semuanya jadi otomatis ya saya juga tidak merasa sendiri staff juga tidak merasa sendiri bahwa tadi saya katakan pokonya kita di lingkaran jadi satu keluarga apapun permasalahan baik kecil maupun besar kalo masalah kecil bisa ditangani sendiri kalo maslaha besar jangan dipendem sendiri tapi dibicarakan kepada kita itu biasanya dikumpulkan jadi misalnya permasalahan2 yang tidak dijawab akan dikumpulkan oleh temen2 ada juga yang bisa langsung tapi kalo saya ngga ada bisa melalui wa tapi biasanya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam inisiatif pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan karena jika terdapat masalah yang bisa ditunggu mereka membuat analisa permasalahannya lalu disampaikan.</li> <li>Yang sifatnya mendadak dan sangat penting pemimpin menyampaikannya secara langsung karena ada beberapa masyarakat yang percaya dengan atasannya bukan dengan bawahannya.</li> <li>Namun sejauh ini pemimpin tetap memberikan kepercayaan kepada para pegawai di haji jika bisa ditangani silahkan ditangani dikarenakan pemimpin punya maksud maksud dan tujuan bahwa para pegawai juga akan menjadi pemimpin ketika pemimpinya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inisiatif</li> <li>Sesuai yang diharapkan</li> <li>Analisa permasalahan</li> <li>Sifatnya mendadak</li> <li>Disampaikan secara langsung</li> <li>Kepercayaan</li> </ul>

	<p>bisa miss komunikasi karena sebetulnya yang diinginkan temen2 itu apa yang kita jawab itu apa misalnya mereka membuat analisa permasalahannya baru nanti kita kaan sampaikan itu yang menunggu tapi kalo yang sifatnya mendadak dan itu penting banget yang mau tidak mau suka atau tidak suka saya yang harus menyampaikan karena ada eberapa yang masy percaya dengan atsannya bukan percaya dengan bawahannya tapi sejauh ini saya tetep memberikan kepercayaan kepada staff2 di haji kalo memang bisa ditangani silahkan ditangani saya punya maksud dsitu punya maksud dan tujuan bahwa mereka itu akan menjadi saya nantinya ketika saya pensiun meninggal mutasi bisa saja kan yang menjadi atasan mereka nah dari saya berikan kesempatan itu agar mereka belajar bagaimana menghadapi masalah bagaimana memberikan solusi dan bagaimana melayani masyarakat agar masyarakat itu tidak ketinggalan informasi jadi nyaman gitu mereka dan alhamdulillah ketika keluar disini walaupun muka brangas baru dateng begitu pulang adem gitu nah itu yang terus saya bangun dan mudah2an itu berkepanjangan dan berkelanjutan siapapun yang menjadi pimpinana disini bisa terbentuk menjalin kerjasamanya dengan temena2 yang ada diruangan ini.</p>	<p>pensiun, meningga / mutasi.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwa adanya perbedaan sebelum dan sesudah reformasi birokrasi dan beliau</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tentu ada dikarenakan Reformasi birokrasi lebih banyak mengajarkan para pegawai untuk menjadi lebih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya perbedaan</li> <li>Reformasi birokrasi</li> <li>Lebih baik</li> <li>Lebih tertata</li> </ul>

<p>memaparkan secara detail.</p>	<p>jawabannya</p>	<p>J: tentu ada ya karena Reformasi birokrasi itu lebih banyak mengajarkan kita untuk menjadi lebih baik kalo menurut saya kalo dulukan mungkin bablas bukan bablas sebetulnya namun mungkin orang itu karena tidak ada hukuman dan penghargaan jadi seperti mereka jalan masing-masing, tapi karena adanya penerapan rb menurut saya lebih tertata lebih baik khususnya kinerja yang ada di lembaga/ pemerintahan mereka lebih hati2 mreka lebbih tau apa sih kewajibannya dan juga mereka lebih memahami bahwa apa yang mereka dapet apa yang mereka kerjakan harus sesuai dengan tatanan yang sudah diatur oleh pemerintah sedemikian rupa menurut saya itu rb kao bisa saya acungin jempol saya acungin jempol karena memang banyak perubahan2 baik didiri orang tsb / pegawai tsb apalagi di globalnya secara umum di pemerintahan itu sendiri jadi orang lebih banyak hati2 lebih banyak menempatkan dirinya pada porsinya masing2 jadi lebih tertata rapi menurut saya itu dan saya lebih cenderung setuju adanya rb ini karena orang lebih rapilah dalam bekejra juga dalam memberikan informasi walaupun masih banyaklah informasi2 yang hoax yang disebutnya kendala yah tapi sejauh kita tidak kelur dari koridor yg ada insyaallah bisa berjalan dengan baik dan disini penerapan itu sudah berjalan mangkanya tidak ada kendala saat bekerja maksudnya gini sbeleum adanya rb mungkin kalo yang terbiasa kerja rapi mungkin terbiasa tapi kalo yang biasanya kerjanya serabutan ya asal2 itu nah itu ada imbas pastilah sesuatu yang baru akan menimbulkan</p>	<p>baik.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jika dahulu para pegawai bebas karena tidak adanya hukuman dan penghargaan jadi mereka berjalan masing-masing</li> <li>• Jika saat ini dengan adanya penerapan reformasi birokrasi lebih tertata lebih baik khususnya kinerja yang ada di lembaga/ pemerintahan para pegawai lebih mengetahui kewajibannya dan lebih memahami yang didapat dan dikerjakan karena harus sesuai dengan tatanan yang sudah diatur oleh pemerintah sedemikian rupa.</li> <li>• Para pegawai lebih banyak berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaannya serta dalam menempatkan diri pada kemampuan /porsinya masing-masing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebih memahami</li> <li>• Lebih banyak berhati-hati</li> <li>• Dalam menempatkan dirinya</li> </ul>
----------------------------------	-------------------	---	--	--

	ketidaknyamanan tapi setelah diikuti ternyata enak kan kalo kerja menurut alur sesuai aturan akan indah.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber manfaat yang dirasakan sangat banyak untuk diri sendiri maupun lembaga</li> </ul>	<p><b>T:</b> Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p><b>J :</b> manfaatnya pastinya lebih banyakya yaitu untuk dirinya sendiri lebih mendisiplinkan dalam pribadi dalam lembaga maupun dalam pemerintahan itu sendiri juga lebih tertata rapi. Dulu tidak ada SKP dulu disebutnya perjanjian kerja jadi tidak tertuang di SKP kalo sekarang kita tertuang di SKP jadi kita punya sasaran kinerjanya apa jadi itu yang saya bilang lebih tertata jadi kita mau ngerjain apa punya targetnya apa trus nanti capaianannya seperti apa kan anti keliatan nilainya disitu ga asal2an dan mereka akan lebih terpacu karena punya target. Dan ketika di audit kinerja jadi otomatis dan ketika ada audit kinerja mana kerjaan kamu kamu nulis dikerjaan itu apa hasilnya jadi ada buktinya ga asal asalan gitu jadi istilahnya ada bukti dalam bentuk dokumennya gitu dan sekarang nih kita punya sistem namanya sieka yaitu evaluasi kinerja jadi kita masukan data jadi siapa yang tidak membuat akan kelihatan. Kita ngitungnya itu capaian kinerja perhari lalu masuk capaian kinerja bulanan nanti tahunan baru keliatan di PPK PNSnya nanti di SKP itu darimana kita itu perjanjian kerja jadi saya kan punya anggaran nah anggaran itu dibkin perjanjian kerjanya kita menandatnagani fakta itegritasnya bahwa kita akan memenuhi sekian target</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaatnya lebih banyak yaitu untuk diri sendiri lebih disiplin dan dalam pribadinya yaitu dalam lembaga maupun dalam pemerintahan itu sendiri juga lebih tertata rapi.</li> <li>Sebelumnya tidak ada SKP dan disebutnya perjanjian kerja jadi tidak tertuang di SKP jika saat ini tertuang di SKP jadi para pegawai punya sasaran kinerjanya dan target.</li> <li>Ketika di audit kinerja sudah otomatis dan harus ada bukti nyata pekerjaannya dalam bentuk dokumen dan saat ini suda ada sieka yaitu sistem evaluasi kinerja jadi para pegawai memasukan datanya jadi barangsiapa yang tidak membuat dokumen pekerjaannya akan terlihat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaat</li> <li>Diri sendiri</li> <li>Lebih disiplin</li> <li>Lembaga</li> <li>Lebih tertata rapih</li> <li>sebelumnya tidak ada SKP</li> <li>saat ini ada SKP</li> <li>sasaran kinerja dan target</li> <li>sieka</li> </ul>



	<p>misalnya 70 % 80% kan kita udh punya gambaran dai perkin itu dittdin pa kepala nah barulah itu masuk ke kontrak kerja temen2 mereka melakukan itu dari perkin yang kita buat perjanjian buat setaun mangkanya dia udh punya target misal dari maret-juli lalu dari juli- des nanti dikonversi nilainya baru akan keliatan nilainya bahwa nilai taun kemarin dan sekarang itu akan terlihat itu dia naik apa engga. Dalam penilaian kinerja tersebut dalam bentuk dokumen lalu kita rapatkan dan kita bekerja itu sesuai SOP tidak asal aja dan itu masuk dalam penilaian karena kalo kita masuk ke zona integritas itu semuanya akan dinilai karena kalo ada sesuatu yang free terus ada sesuatu yang minta itu akan kena diss dalam arti aturannya kenapa dalam aturannya free tapi diminta kan itu masuknya nnti gratifikasi.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• narasumber menjawab pertanyaan sekaligus mengeluh bahwa adanya sdm yang enggan mengikuti perubahan zaman</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p><b>J</b> : Dalam faktor penghambatnya dari segi sdm pasti ada ya yang karakter pemalas gamungkin gada tapi kalo dari segi itu saya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor penghambat yaitu masih adanya sdm yang enggan mengikuti perubahan zaman.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor penghambat</li> <li>• Sdm yang enggan mengikuti perubahan zaman</li> </ul>

### HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Pak Edwin (Kasie Buddha)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Rabu, 20 April 2022, Pukul 10.00-10.28 (28 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan sekaligus mengeluhkan bahwa kurangnya sdm diruangannya menjadikan kinerja kurang maksimal dan masih serabutan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terkait kinerja masih serabutan dan kurang maksimal dikarenakan dalam seksi budha hanya ada pemimpin dan 1 orang penyuluh.</li> <li>Seksi Budha lebih kearah pencapaian penerapan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Serabutan</li> <li>Kurang maksimal</li> <li>Hanya dua staff</li> <li>Segi keterampilan</li> <li>Terbantu aplikasi</li> </ul>

	<p>J: Kalo terkait kinerja kita kan masih serabutan yah kalo yang organisasi yang sehat itukan pasti udah ada pejabat setempat juga beberapa staff yang menangani administrasi dan mungkin keuangan dan lainnya sementara saya kan masih sendiri masih dibantuin penyuluh dalam arti kita lebih kearah pencapaian penerapan anggaran ya pembinaan yang intens kepada umat budha jadi syukurnya ya kita dibantu oleh sekjen yang didalamnya ada bagian keuangan ada perencanaan atau administrasi lainnya jadi seperti yang saya bilang tadi dibantu mereka sementara saya sendiri fokus penerapan anggaran dan membina hubungan bersama umat budha. Ya kita sendiri sih dalam segi keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja termasuk terbantu dengan adanya aplikasi2 yang ada di pemerintah itu tapi meskipun belum sempurna kan kita juga bikin aplikasi kecil di excel ya untuk mempermudah jadi yang tidak ada di aplikasi ya jadi menunjang kinerja kita.</p>	<p>anggaran dan pembinaan yang intens kepada umat budha.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Namun seksi ini dibantu oleh sekjen yang didalamnya terdapat bagian keuangan, perencanaan atau administrasi lainnya.</li> <li>• sementara pemimpin sendiri fokus penerapan anggaran dan membina hubungan bersama umat budha.</li> <li>• Dalam segi keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja termasuk terbantu dengan adanya aplikasi-aplikasi yang ada di pemerintah walaupun belum sempurna</li> <li>• Seksi Budha juga membuat aplikasi kecil di excel untuk mempermudah dalam menunjang kinerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ms. Excel dalam menunjang pekerjaan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjawab pertanyaan sekaligus mengeluhkan kurangnya sdm</li> </ul>	<p>T : Bagaimana hasil kerja aparatur berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capain kerja?</p> <p>J : Ya kalo pemerintah sih yah yang keliatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segi pemerintah untuk tahun kemarin sudah lumayan 100% karena juga terkait anggaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Serapan anggaran lumayan</li> <li>• Kinerja kurang</li> </ul>

	<p>banget kan terkait sama serapan anggaran kita sih sudah lumayan yah 100% untuk tahun kemarin yah terus terkait kinerja lainnya kayak kinerja macem2nya ya lumayan sih dibilang tidak memuaskan cuman inikan baru tahun kedua saya nih, saya juga baru dilantik bulan juli belum ada setahun jabatan saya saya pikir ya butuh banyak bantuan dari sdm tambahan sih sebetulnya kurang memuaskan sih menurut saya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Namun dalam kinerja masih kurang memuaskan.</li> <li>• Dikarenakan pemimpin baru menjabat di kankemenag belum genap setahun dan lebih membutuhkan banyak bantuan dari sdm tambahan.</li> </ul>	<p>memuaskan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebih membutuhkan banyak bantuan</li> <li>• Sdm tambahan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan bahwa pekerjaan satu waktu yang dilakukan sudah tepat</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p> <p><b>J</b> : Ya tepat sih dalam arti ya jauh jauh hari dalam arti jauh2 hari itu kita coba korelasi dengan bagian terkait dengan senior2 ya tepat waktu juga sih dari jauh2 hari kita kondisiin biar deadlinenya juga pas cuma kadang2 di pemerintahnya itu kendalanya itu ya bisa sehari sebelumnya deadlinenya besok jadi mungkin perlu antisipasi yang jauh2 hari untuk deadlinenya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah tepat karena suatu pekerjaannya sudah dikerjakan dari jauh-jauh hari untuk mengantisipasi deadline</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan satu waktu</li> <li>• Tepat</li> <li>• Mengantisipasi deadline</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber mnjawab pertanyaan sekaligus mengeluh.</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, serta bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta dilakukan sesuai bidangnya masing masing? Apakah sudah sesuai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih belum maksima dikarenakan staff Budha hanya satu orang dan beliau merangkap sebagai penyuluh agama budha jadi secara tusi masih double job bahkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum maksimal</li> <li>• Tusi double job hingga triple job</li> </ul>

	<p>dengan yang diharapkan?</p> <p>J : Ya itu kan staff saya kebetulan baru satu dan dia juga merangkap sebagai penyuluh agama budha ya jadi secara tusi atau tupoksi masih double mungkin termasuk triple di kegaamaan internalnya ya masih belum maksimal.</p>	triple job.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan singkat dan jelas</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>J : Ya jelaskan kan orangnya baru dua ya istilahnya ya komunikasinya pasti lancar istilahnya apa yah kan sudah di gaji istilah paitnya gitu kan masasih komunikasinya tidak dilancarkan masa ada baper2an gitu yang kalo baper sih tidak perlu dipikirkan yang penting kerjanya harus profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pegawai di bagian Budha hanya 2 orang hubungan komunikasinya pasti baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan Baik</li> <li>Hanya dua staff</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwa ia berinisiatif to the point dalam menyelesaikan masalah</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J : To the pointlah kan saya cowok jadi pointnya apa gitu ya langsung dijalanin paling engga kan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bentuk inisiatif yang diambil dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikan masalah to the point atau secara langsung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inisiatif</li> <li>To the point</li> </ul>

	solusinya bukan masalahnya pikirnya seperti begitu.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber adanya perbedaan pada hasil kerja sebelum dan sesudah reformasi birokrasi</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p> <p><b>J:</b> Ya ada dalam arti udah mulai banyak aplikasi untuk pelayanan publik yang digaungkan agar lebih efektif yah secara akuntabel dan transparan kan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ada perbedaan karena saat ini sudah banyak aplikasi untuk pelayanan publik yang digaungkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya perbedaan</li> <li>Banyak aplikasi</li> <li>Pelayanan publik digaungkan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab manfaat dengan singkat dan puas</li> </ul>	<p><b>T:</b> Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p><b>J :</b> Ya berasa sih dalam arti dalam segi keuangan kan kita kan udah dapet tunjangan kinerja itu mungkin salah satu bentuk apresiasi pemerintah pada rb yang sudah berjalan kan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaat yang dirasakan dalam segi keuangan karena sudah mendapat tunjangan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaat</li> <li>Segi keuangan</li> <li>Adanya tunjangan kinerja</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan faktor pendukung dan penghambat dengan singkat</li> </ul>	<p><b>T :</b> Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor-faktor penghambat tersebut?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor pendukung yaitu aplikasi dan faktor penghambat yaitu sdm yang kurang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor pendukung</li> <li>Faktor penghambat</li> <li>Aplikasi</li> <li>Sdm yang kurang</li> </ul>

	J : faktor pendukung sejauh ini aplikasi yaa dan penghambat ya itu SDM yang kurang		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jawaban narasumber dari pertanyaan ini terlihat ia sangat membutuhkan SDM tambahan</li> </ul>	<p>T : Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p> <p>J : Ya untuk mengatasi kekurangan dalam reformasi untuk meningkatkan kinerja bisa melalui menambahkan SDM yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yah</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Untuk mengatasi kekurangan dalam reformasi untuk meningkatkan kinerja bisa melalui menambahkan SDM yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengatasi kekurangan reformasi birokrasi</li> <li>Dalam meningkatkan kinerja</li> <li>Menambahkan SDM</li> </ul>

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Bu Yulis (Kasie Bag Katolik)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Selasa, 19 April 2022, Pukul 11.00- 12.00 ( 60 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab dengan tegas bahwa kualitas kerja dari segi manapun sudah sesuai.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b>: Ya kalo hasil kerja ya sesuai karena kita kan bekerja sesuai tupoksi bahkan kalo dipikir penyelenggara katolik itu mengerjakan semua dari</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sudah sesuai karena para pegawai bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.</li> <li>Sudah sesuai karena dalam keterampilan sudah memiliki keterampilannya sendiri, dalam kerapihan sudah sesuai dengan pendidikannya, dalam ketelitian mengecek kembali pekerjaan tersebut dan berusaha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Sesuai tugas</li> <li>Keterampilan dan kerapihan</li> <li>Sesuai pendidikan</li> <li>Ketelitian</li> <li>Mengecek kembali</li> </ul>



	<p>administrasi pendidikan urusan semua dikerjakan sendiri. Dalam keterampilan saya punya keterampilan dalam menunjang pekerjaan kerapihan ya sesuai misalnya kerapihan ya dikerjakan sesuai dengan pendidikannya ketelitian ya kita berusaha mengecek kembali tentang pekerjaan kita berusaha menyesuaikan dengan peraturan yang ada.</p>	<p>menyesuaikan dengan aturan yang ada.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan lugas serta menekankan bahwasannya beliau mengerjakan pekerjaannya sendiri.</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana hasil kerja aparatur berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capain kerja?</p> <p><b>J :</b> Hasil kerja saya kan kerja sendiri selama ini saya ini ya saya baik baik saja ya walaupun akhirnya beban kerja menumpuk semua saya kerjakan sendiri rapat, mengambil keputusan, menyusun surat, sk, menandatangani pembayaran pencairan spm semuanya saya kerjakan sendiri berhubungan dengan instansi lain dengan lembaga dengan pembinaan terhadap guru dan penyuluh ya semua saya kerjakan sendiri. Saya sendiri dan ini pun ada pns baru belum ada sebulan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja berdasarkan kuantitas sudah baik meskipun beban kerja menumpuk karena selama ini hanya ada satu orang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, adapun satu orang pns baru sekitar sebulanaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas kerja</li> <li>Baik</li> <li>Beban kerja menumpuk</li> <li>Hanya satu pegawai</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan ini dengan lugas karena memang menurutnya pekerjaan sathy waktu tersebut terselesaikan dengan baik.</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p> <p><b>J :</b> Hasil kerja ya nyatanya berjalan dengan lancar dalam satu waktu itu kan semuanya saya kerjakan sendiri ya walupun kadang kadang juga dalam</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja yang dikerjakan berjalan dengan lancar walaupun terkadang dalam satu waktu yang bersamaan harus ada skala prioritas mana yang lebih dahulu diselesaikan, dan selama ini baik-baik saja artinya terselesaikan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan satu waktu</li> <li>Berjalan lancar</li> <li>Terselesaikan</li> </ul>

	waktu yang bersamaan kan harus ada skala prioritas mana yang lebih dahulu diselesaikan, selama ini baik baik saja sih artinya terselesaikan.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan tegas waktu dalam ketepatan waktu sudah maksimal jika terkendala dari pihak lain.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p> <p><b>J :</b> Kalo hasil kerja berdasarkan ketepatan waktu ya kadang kadang karena pekerjaan ya selama ini si baik bak saja ya artinya kita punya target tetapi dengan saya bekerja sendiri terkadang memang ada pekerjaan yang memang kita berusaha dalam jangka waktu misalnya tanggal sekian tapi kan tetap kembali terhadap hubungan kita kepada lembaga atau orang lain lah kalo misalnya kita punya target tanggal sekian ya paling kita kasih misalnya pembayaran tunjangan profesi guru kan misalnya ditarget tanggal sekian tapi kenyataannya kan guru ada kesibukan yang menyangkut pembelajaran atau sebagainya kadang2 terlambat satu dua hari itu mah bukan dari kita, kita mah sudah berusaha sesuai tepat waktu karna menyangkut orang lain kan kadang2 jadi terkendala</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>berdasarkan ketepatan waktu sudah maksimal walaupun terkadang memang ada pekerjaan yang kita berusaha dalam jangka waktu yang ditetapkan.</li> <li>Pegawai sudah berusaha sesuai tepat waktu namun dikarenakan melibatkan orang lain terkadang jadi terkendala.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Maksimal</li> <li>Berusaha tepat waktu</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan tanggung jawab selesai</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karena sudah menjadi tupoksi dan tanggung jawab harus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanggung jawab</li> <li>Menjadi tupoksi</li> </ul>

<p>sesuai target kare sudah menjadi tupoksi karena dikerjakan sendiri pekerjaan tertunda sedikit.</p>	<p>dilakukan sesuai bidangnya masing masing? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J : Karena itu sudah menjadi tupoksi dan tanggung jawab kita ya mau ga mau harus kita selesaikan sesuai dengan target dan tuposi kita kan memang harus selesai walaupun ada hambatan kan memang itu diluar kendali kita misalnya kita menghadiri rapat karna saya bekerja sendiri karena tidak menghadiri rapat saya juga salah tapi misalnya menghadiri rapat pekerjaan tertunda sedikit karena memang dikerjakan sendirian.</p>	<p>diselesaikan sesuai target.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Walaupun terkadang ada hambatan diluar kendali misalnya menghadiri rapat dan pekerjaan tertunda sedikit karena memang dikerjakan sendirian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selesai sesuai target</li> <li>• Terkadang ada hambatan</li> <li>• Dikerjakan sendiri</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjawab pertanyaan dengan singkat dan jelas.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>J : wah kalo saya mah sangat baik bahkan dengan satpam, ob bisa tanyalah dengan pimpinan dengan sesama pejabat disini dengan pegawai dimana saja saya kenala berhubungan baik gitu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan pimpinan dengan bawahan maupun sesama antar pegawai sangat baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan sangat baik</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlihat dari jawaban narasumber beliau berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan masalah</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J: Ya kita cari solusi karena memang mau gamau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bentuk inisatifnya langsung mencari solusi karena harus menyelesaikan tanggung jawab tersebut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif</li> <li>• Mencari solusi</li> <li>• Menyelesaikan tanggung jawab</li> </ul>

	<p>kita harus menyelesaikan tanggung jawab kita.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber memaparkan bahwa adanya perbedaan hasil kerja sesudah birokrasi dan sebelumnya.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p> <p><b>J :</b> Ya reformasi birokrasi pada akhirnya kan kembali kepada kita masing masing bagaimana kita mau belajar gasih untuk mengikuti perkembangan karena bisa jadi orang tuh mau ada rb ya karena kalo orang berpandangan masih masalalu ya tidak terpacu untuk mengikuti perkembangan kalo memang kita punya tanggung jawab terhadap pekerjaan kita ya harus ikut meningkatkan kemampuan keterampilan kita karena misalnya sekarang sudah serba aplikasi misalnya pembayaran guru harus apk simpatika dan itu bukan hal yang mudah untuk yang awal awal ya ada banyak kendala itu bahkan saya sampe memperjuangkan guru agar bisa dibayar ya mempertaruhkan waktu saya sampe sebulan, 1,5 bulan ga pulang karena berjuang untuk itu karena awalawal tuh ga mudah. Kan semuanya aplikasi jadi seorang guru itu biar bisa dibayar harus keluar namanya skpk artinya disitu guru itu layak dibayar atau tidak nah untuk guru dinyatakan layak atau engga ada prosedur yang harus ditempuh bukan hanya 1 2 ada banyak tahap padahal dalam berapa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pastinya ada perbedaan karena reformasi birokrasi ini pada akhirnya kembali ke diri masing masing jika memang kita memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan harus ikut meningkatkan kemampuan keterampilan kita karena misalnya sekarang sudah serba aplikasi beriringan mengikuti perkembangan zaman.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya perbedaan</li> <li>Reformasi birokrasi</li> <li>Serba aplikasi</li> <li>Memiliki tanggung jawab</li> <li>Meningkatkan kemampuan</li> <li>Mengikuti perkembangan zaman.</li> </ul>

	<p>tahap itu banyak kendala tidak semua lancar nah itukan harus diperjuangkan kalo saya gapeduli itu kan sebenarnya tanggung jawab guru mau dibayar atau engga terserah kamu gitu tapi saya sebagai pimpinan punya tanggung jawab pertama saya udah menganggarkan membuat perencanaan anggaran sekian untuk guru ya saya harus bertanggung jawab bahwa anggaran itu harus terbayarkan lalu yg kedua saya harus bertanggung jawab kenapa harus dibayar karena membantu guru juga tanggung jawab saya karena guru itukan sudah bekerja ya sudah layak dibayar artinya mereka bekerja artinya menjalankan kewajibannya haknya juga harus dibayarkan nah tanggung jawab itu kan artinya ada di saya. Tapi perlu ada kerja sama guru sebagai penerima tunjangan profesi dan juga saya selaku penanggung jawab terhadap anggaran bahwa untuk anggaran harus ada persyaratan yang terpenuhi sehingga saya bisa membayarkan itu artinya secara akuntabilitas anggaran saya bertanggung jawab gitu karena syarat terpenuhi. Kalo misalnya syarat tidak terpenuhi itukan beresiko terhadap 2 pihak saya selaku pengelola anggaran kedua selaku penerima anggaran guru suatu saat kan bisa kena secara administratif bisa juga saya harus mengembalikan nah itu tanggung jawab kita kepada negara.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjawab manfaat yang dirasakan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manfaatnya karena adanya transparan dan keterbukaan maka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manfaat</li> <li>• Transparan</li> </ul>

<p>dengan singkat dan lugas.</p>	<p>pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p>J : Ya artinya kan ada transparan ada keterbukaan ada tuntutan bahwa kita itu harus maju harus inovatif kreatif juga punya integritas.</p>	<p>ada tuntutan kita harus maju, inovatif, kreatif juga mempunyai integritas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterbukaan</li> <li>• Tuntutan</li> <li>• Inovatif dan kreatif</li> <li>• Berintegritas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber dari pertanyaan ini terlihat beliau lebih membutuhkan sdm tambahan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p>J : Ya pendukung tuh waktu karena saya mengerjakan sendiri dan kadang waktu itu kurang karena saya kan harus ikut rapat nah itukan juga menyita waktu lalu karena berhubungan dengan orang diluar lingkungan sini mau gamau ya kita gabisa kadang-kadang sesuai dengan target bisa jadi karena orang lain target atau tanggung jawab kita aga kepepet ya karena tidak semua orang punya tanggung jawab yang sama kan. Dan yang menghambat itu kurangnya sdm.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor pendukung yaitu waktu karena mengerjakan sendiri dan terkadang waktu itu kurang.</li> <li>• Faktor penghambatnya yaitu masih kurangnya sdm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor pendukung</li> <li>• Waktu</li> <li>• Faktor penghambat</li> <li>• Kurangnya SDM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber terlihat lebih singkat</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam meningkatkan kinerja para pegawai menurut saya bisa melalui pelatihan dan fasilitas sarana prasarana yang memadai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kinerja pegawai</li> <li>• Pelatihan</li> <li>• Fasilitas sarana prasarana yang memadai</li> </ul>

	J : upaya yang tepat dalam meningkatkan kinerja para pegawai menurut saaya bisa melalui pelatihan dan fasilitas sarana prasarana yang memadai		
--	---	--	--

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Bu Dian (Pegawai Non struktural Bag UP)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Rabu, 20 April 2022, Pukul 14.00-14.26 (26 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab kualitas pegawai dengan lugas karena menurutnya sudah sesuai dari segi manapun.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja?  <b>Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</b>  <b>J</b>: Sejauh ini kalo sesuai tupoksi si sudah bagus terus tugas tambahan juga kalo ada instruksi dari atasan ya alhamdulillah dikerjakan dengan baik gitu ya selesai lalu dalam melayani tamu kita ramah banget kalo UP mah. Kalo keterampilan masalah teknis komputer kan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja berdasarkan kualitas sesuai tupoksi sudah bagus lalu tugas tambahan jika ada instruksi dari atasan sudah dikerjakan dengan baik</li> <li>Dalam melayani tamu bagian UP sangat ramah. Dan dari segi keterampilan masalah teknis komputer karena disini ada ahlinya jadi menurut saya sudah sesuai dengan harapan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Sesuai tupoksi</li> <li>Tugas tambahan</li> <li>Dikerjakan dengan baik</li> <li>Melayani tamu sangat ramah</li> <li>Keterampilan sesuai dengan harapan</li> </ul>



	disini ada ahlinya jadi menurut saya sudah sesuai dengan harapan.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan kuantitas kerja perlunya pembagian walupun terbilang sudah sesuai.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja aparatur berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capaian kerja?</p> <p><b>J</b> : Kuantitasnya itu banyak banget jumlah pekerjaannya mungkin perlu pembagiannya supaya ga terlalu karena ada yang kebanyakan sampe akhirnya jadi lambat tapi so far selesai. Kalo disesuaikan dengan jabatan sih memang sudah sesuai tapi kalo analisis kan banyak banget tapi kita saling supporting aja sih.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dari segi kuantitas karena banyaknya jumlah pekerjaan perlunya pembagian supaya tidak terlalu banyak hingga pada akhirnya lambat tapi sejauh ini sudah sesuai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas kerja</li> <li>Perlunya pembagian</li> <li>Lambat walaupun sudah sesuai</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan bahwa pekerjaan dalam satu waktu bisa walaupun terkadang adanya penundaan.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p> <p><b>J</b> : Bisa kalopun ada penundaan kita ada pelayanan tamu itu kan kita harus prioritas dulu misalnya nih kita lagi ngerjain tupoksi atau target kita terus ada tamu ya kita melayani tamu terlebih dahulu pending dulu pekerjaannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bisa namun jika ada penundaan itu karena adanya suatu prioritas di kepegawaian yaitu pelayanan tamu</li> <li>Misalnya para pegawai sedang mengerjakan tupoksi atau target lalu ada tamu, kita melayani tamu terlebih dahulu dan menunda pekerjaannya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan dalam satu waktu</li> <li>Bisa</li> <li>Penundaan adanya suatu prioritas</li> <li>Pelayanan tamu adalah prioritas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>menurut pandangan saya narasumber dalam menjawab pertanyaan ini dia mengutarakan dengan lugas dan singkat</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pegawai sudah berusaha tepat waktu meskipun adanya kendala karena melibatkan orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sudah berusaha tepat waktu</li> <li>Adanya kendala</li> <li>Karena melibatkan orang lain</li> </ul>

	<p>J : Pegawai sudah berusaha sesuai tepat waktu namun dikarenakan melibatkan orang lain terkadang suka terkendala.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandangan saya narasumber menjelaskan serta menekankan terhadap jawabannya.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta dilakukan sesuai bidangnya masing-masing? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J : Tanggung jawab ya sesuai bidang ya sesuai tapi kalo target ya tadi selesai si selesai walopun kepending kalo ada pelayanan aja kita kan pake skala prioritas yah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing.</li> <li>• Target selesai walaupun adanya penundaan karena pelayanan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Sesuai target dan selesai</li> <li>• Adanya penundaan karena pelayanan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlihat dari jawaban narasumber bahwasannya di ruangan tersebut saling membantu satu sama lain.</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>J : Alhamdulillah sama atasan maupun sesama pegawai misalnya nih kalo ada yang wfh nah tar pekerjaannya dia kita saling bantu aja gitu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungannya baik dengan pimpinan maupun sesama pegawai</li> <li>• Jika ada pegawai yang wfh pekerjaannya dikerjakan dengan yang ada dan saling bantu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan baik</li> <li>• Pegawai WFH saling membantu</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan bahwa inisiatif para pegawai berdasarkan instruksi atasan terlebih dahulu.</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdasarkan instruksi atasan karena melalui pimpinan lalu dikontribusikan kepada bawahan dan dikerjakan atau diselesaikan bersama.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif</li> <li>• Berdasarkan instruksi</li> <li>• Kontribusikan</li> <li>• Diselesaikan bersama</li> </ul>

	<p>J: Itu biasanya instruksi atasan sih kalo pun pekerjaannya dadakan kan pasti dari yang tertinggi dulu baru nanti di kontribusikan kepada bawahan dan jadi nnti dikejakan atau diselesaikan bareng bareng.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan jelas bahwa lebih enak sesudah reformasi birokrasi.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p> <p>J : Ya pasti ada kalo sebelum rb misalnya kerja tuh jarang pake aplikasi internet juga engga ya semuanya manual pasti lama kan banyak tulis tanganlah mesin ketik kebayang kan gimana kalo sekarang kan pake aplikasi jadi orang kan ga banyak bertemu langsung jadi interaksi dengan ininya lebih sedikit tapi cepat dan rosedurnya bisa lebih cepat dan ga bertele tele.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pastinya ada sebelum reformasi birokrasi jika kerja jarang menggunakan aplikasi maupun internet semuanya serba manual.</li> <li>Sekarang menggunakan aplikasi jadi prosedur lebih cepat dan tidak bertele-tele.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sebelum dan sesudah</li> <li>Reformasi birokrasi</li> <li>Sebelumnya serba manual</li> <li>Saat ini menggunakan aplikasi</li> <li>Lebih cepat</li> <li>Tidak bertele-tele</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab manfaat reformasi birokrasi dengan singkat namun jelas.</li> </ul>	<p><b>T :</b> Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p>J : Manfaat yang dirasain ya bayak ya jadi serba cepet gitu tapi barang canggih kan pasti ada modal dulu tapi pastinya makin kesini tambah efisien</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaatnya yaitu serba cepat dan semakin efisien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaat</li> <li>Serba cepat</li> <li>Semakin efisien</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan dengan mengeluhkan hambatan yang ada.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p><b>J</b> : Hambatan paling kurang SDM, sdmnya yang kalo sudah pinter sih ga juga yang penting dia mau belajar kan ada juga yang senior gitu ya jarang bersentuhan dengan teknologi tapi dia mau gitu loh mau belajar karena kan ada tuh yang masih muda tapi dia kadang males belajar kan dan yang penting sdm itu dia ada kemauan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hambatan yaitu kurangnya sdm dan terkadang ada sdm senior yang jarang bersentuhan dengan teknologi namun ingin belajar karena ada yang masih muda namun terkadang males belajar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hambatan</li> <li>Kurangnya SDM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab singkat upaya meminimalisir kekurangan reformasi melalui pengembangan pelatihan dan pembinaan</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p> <p><b>J</b> : Untuk meminimalisirnya bisa dari mengembangkan pola pengembangan, pembinaan dan pelatihan yah supaya sdm lebih berkualitas menurut saya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>meminimalisirnya bisa dari mengembangkan pola pengembangan, pembinaan dan pelatihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>meminimalisir kekurangan</li> <li>mengembangkan pola pengembangan,pembinaan dan pelaitihan</li> </ul>

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Pak Indra (Kasie Bag Urais dan zakat)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Rabu, 20 April 2022, Pukul 11.30-12.00 (30 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan hasil kerja berdasarkan kualitas kerja pegawai dengan jelas dan menurutnya sesuai yang diharapkan juga tidak ada kendala.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b>: Kalo terkait pencapaian kualitas kerja alhamdulillah semua tugas yang dibebankan teman2 pelaksana di ruangan itu sesuai dengan target karena memang mereka kan sudah diatur dengan JFU nya masing masing untuk tugasnya masing masing gitu jadi terkait kinerja hasilnya luar biasa hasilnya tidak ada yang mengecewakan dan dipastikan tidak ada yang melanggar terutama SOP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pencapaian kualitas kerja semua tugas yang dibebankan pegawai di ruangan sudah sesuai dengan target karena sudah diatur dengan JFU nya masing-masing</li> <li>terkait pelayanan tamu atasan selalu mengingatkan kepada staff di ruangan bahwa siapapun yang datang harus dilayani dengan baik karena mereka dilatih untuk melayani tamu dengan sebaik-baiknya terutama yang terkait dengan pelayanan jangan sampe ada pekerjaan yang tertunda.</li> <li>Terkait keterampilan kerja apalagi jika disangkutpautkan dengan teknologi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Sesuai target</li> <li>Pelayanan tamu</li> <li>Terampil dalam bekerja</li> <li>Tidak ada kendala</li> </ul>

	<p>nya kalo terkait dengan pelayanan tamu saya selalu mengingatkan kepada temen temen di ruangan bahwa siapapun yang datang harus dilayani dengan baik tujuan apapun mereka jadi mereka dilatih memang untuk melayani tamu dengan sebaik2nya apalagi tamu yang terkait dengan pelayanan nah itu saya minta secepat-cepatnya jadi jangan sampe pekerjaan tertunda. kalo terkait dengan keterampilan kerja apalagi kalo disangkutpautkan dengan teknologi atau alat alat sebagai penunjang pekerjaan seperti laptop, komputer itu kalo yang diruangan saya sih alhamdulillah mereka semuanya terampil menggunakan komputer jadi tidak ada yang terkendala.</p>	<p>atau alat alat sebagai penunjang pekerjaan seperti laptop, komputer diruangan mereka semuanya terampil menggunakan komputer jadi tidak ada yang terkendala.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan hasil kerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja yang memang sudah mencapai targetnya dan walaupun menurutnya terkadang masih adanya hambatan dikarenakan situasi dan waktu.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja aparatur berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capain kerja?</p> <p><b>J</b> : Alhamdulillah berdasarkan kuantitas kerja semuanya tercapai walaupun ada halangan ya pasti ada ya halangan misalnya nih pencapaian target kerja ini harus selesai dalam satu minggu contoh menghitung dan mengecek terkait dengan pelaporan pelaksanaan nikah dengan penghulu itu kita target satu minggu nah itu biasanya bisa agak lambat karena ada beberapa faktor yang menghambat pekerjaan contoh data yang dikirim ke kita belum lengkap sehingga kami harus konfirmasi terus data yang kita terima ga terbaca, sebetulnya temen temen si apa yang diberikan tugasnya itu melaksanakan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas kerja semuanya tercapai walaupun pastinya ada halangan misalnya pencapaian target kerja ini harus selesai dalam satu minggu namun dikarenakan sakit atau memang ada pekerjaan lain yang memang menuntut supaya di selesaikan segera maka suka terhambat.</li> <li>apalagi staff terkadang ada tugas tambahan ini yang mengakibatkan capaian target kerjanya itu tidak sesuai dengan target tapi dari segi kuantitas pekerjaan rata-rata sesuai dengan SOP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas kerja</li> <li>Mencapai target</li> <li>Tugas tambahan</li> <li>Sesuai SOP</li> <li>Adanya hambatan</li> </ul>

	<p>tugasnya sebetulnya ingin sesuai dengan target waktu tapi dalam perjalanannya ya seadanya ajala bisa jadi terlambat karena sakit ato memang ada pekerjaan lain yang memang menuntut supaya di selesaikan segera apalagi di staff itu kadang kadang ada tugas tambahan yah nah ini yang mengakibatkan capaian target kerjanya itu tidak sesuai dengan target tapi dari segi kualitas pekerjaan rata-rata sesuai dengan SOP.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut narasumber hasil pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sudah memuaskan, hanya terkadang jika berkaitan lembaga lain suka terhambat disebabkan adanya sistem yang kurang memadai.</li> </ul>	<p><b>T :</b> Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p> <p><b>J :</b> Kalo menurut saya hasil kerja dari temen temen saya si memuaskan cuma kadang kadang karena kita kerja itu banyak yang berkaitan dengan lembaga lain seksi lain sehingga apa yang kita targetkan itu tidak sesuai dengan harapan contoh untuk merevisi anggaran aja kita pengennya cepet kita sudah kerjakan ternyata dalam pelaksanaannya agak sedikit lambat karena memang sistemnya ya memang kadang sedang maintenance error gitu ada jadi aplikasi2 yang menunjang pekerjaan itu tidak selalu berjalan dengan mulus ada erornya itukan pasti menghambat, tapi secara umum apa yang ditargetkan tercapai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu dari staff memuaskan hanya terkadang karena kerja banyak yang berkaitan dengan lembaga lain/seksi lain sehingga apa yang ditargetkan itu tidak sesuai dengan harapan</li> <li>Untuk merevisi anggaran kita berkeinginan cepat lalu sudah dikerjakan namun ternyata dalam pelaksanaannya agak sedikit lambat karena memang sistem yang terkadang sedang maintenance/error jadi ada aplikasi yang menunjang pekerjaan tidak selalu berjalan dengan mulus, tapi secara umum apa yang ditargetkan tercapai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasil pekerjaan dalam satu waktu</li> <li>Memuaskan</li> <li>Terkadang tidak sesuai dengan harapan</li> <li>Sistem yang error</li> <li>Secara umum tercapai</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab hasil kerja pegawai berdasarkan</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu masih adanya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Kurang disiplin</li> </ul>

<p>ketepatan waktu dengan jelas bahwasannya masih adanya pegawai yang suka terlambat dalam artian tidak disiplin.</p>	<p>waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p> <p>J : Ya adalah pegawai yang memang disiplinnya bukan rendah tapi kurang kalo memang kita kan masih absennya online ya jadi kadang kadang masih agak santai datengnya terus kerjaan kita kan ada juga yang idak setiap hari harus kita kerjakan jadi terkait dengan kedisiplinan adalah yang datengnya masih lambat.</p>	<p>pegawai yang kurang disiplin dikarenakan absen online jadi terkadang masih agak santai datangnya bahkan terlambat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absen online</li> <li>• Terlalu santai bahkan terlambat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menurut narasumber tanggung jawab para pegawai sudah luar biasa.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta dilakukan sesuai bidangnya masing masing? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p>J : Udah, kalo tanggung jawab itu luar biasa, tidak hanya tanggung jawab pekerjaannya saja namun datangnya pulangny hasilny pelaporannya, kan bukan Cuma pengerjaannya tapi pelaporannya nah itu semua udah luar biasa tanggung jawabnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah sesuai karena tidak hanya tanggung jawab pekerjaannya saja melainkan datang, pulang, serta hasil pelaporan semua sudah luar biasa tanggung jawabnya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Sudah sesuai</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjawab pertanyaan dengan lugas dan memaparkan bahwasannya komunikasi beliau selaku atasan dengan bawahan sudah sangat baik karena menginginkan tempat kerja menjadi nyaman.</li> </ul>	<p><b>T</b>: Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>J : Kalo saya pribadi saya selalu menjalin komunikasi yang baik, baik dengan ruangan saya sendiri maupun dengan ruangan lain karena saya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan ruangan sendiri maupun dengan ruangan lain.</li> <li>• Sebagai pemimpin ingin membuat mereka komunikasi dengan saya itu santai agar orang yang bekerja sama nyaman dengan saya sehingga jika ada hal yang harus dikomunikasikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi baik</li> <li>• Bekerja sama dengan nyaman</li> </ul>



	<p>berprinsip begini dengan siapapun saya harus bergaul dengan siapapun saya harus komunikasi dan menjalin silaturahmi dan jaringan kerja kenapa karena gabisa kita berdiam diri didalam satu ruangan jadi bukan hanya saya temen temen di ruangan juga saya anjurkan supaya bersosialisasi apalagi saya tidak oernah menjaaga jarak, saya dengan temen temen staff yang ada di ruangan tidak pernah menajaga jarak dalam artian saya ingin membuat mereka komunikasi dengan saya itu enjoy gada istilah jaim ato jaga jarak mangkanya saya inginnya orang yang bekerja sama dengan saya nyaman dengan saya sehingga kalo ada hal yang harus dikomunikasikan mereka tidak merasa sungkan jadi kalo ada hambatan pun bisa cepet terselesaikan bayangkan kalo pimpinan jaim gamau berkomunikasi di wa aja gadijawab apalagi ketemu ya saya gamau.</p>	<p>mereka tidak merasa sungkan jadi jika ada hambatan bisa cepat terselesaikan.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan tentang inisiatif dengan tulus.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J:</b> Saya selalu berpesan gini kalo ada hal yang perlu dikomunikasiin segera langsung gitu jangan sampe ada masalah disimpang itu akan ada masalah lagi pokonya mereka inisitaif langsung kalo ada masalah</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selaku pemimpin selalu berpesan jika ada hal yang perlu dikomunikasikan segera langsung jangan sampai ada masalah dibiarkan karena akan ada masalah lagi dan mereka inisitaif jika ada masalah langsung menyampaikannya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inisiatif</li> <li>Selalu berpesan untuk berkomunikasi secara langsung</li> <li>Adanya masalah langsung disampaikan</li> </ul>

	<p>langsung sampein ke sya jangan disimpen karna tar ada masalah lagi nambah pokonya ada masalah ekcil segera komunikasi ke saya itu langsung komunikasi langsung rembuk ni jalan keluarnya seperti apa suapaya masalah ini cepet selesai dan jangan ditumpuk tumpuk saya udah langsung ketemen temen di ruangan saya ada masalah langsgng kasi tau gitu.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan serta menekankan bahwa setelah adanya reformasi birokrasi tidak ada kata tidak bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p> <p><b>J :</b> Gini sebelum ada rb saya belum masuk nah setelah rb saya baru ada didalamnya jadi pemerintah itukan membuat sistem pola kerja yang memang memudahkan kalo kesulitan kan kita bantu alatnya nah jadi dengan rb pada saat ini tidak ada alasan pegawai pertama tidak bisa kedua tidak mampu ketiga tidak cepat dan tepat jadi tidak ada alasan itu karena semua sudah diberikan jadi tidak ada lasan pekerjaan yang tertunda, yang tidak sesuai apalagi kerja sampe salah gada istilah itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemerintah membuat sistem pola kerja yang memang memudahkan jika kesulitan kita bantu alatnya jadi dengan reformasi birokrasi pada saat ini tidak ada alasan pegawai pertama tidak bisa kedua tidak mampu ketiga tidak cepat dan tepat jadi tidak ada alasan itu karena semua sudah diberikan jadi tidak ada alasan pekerjaan yang tertunda, yang tidak sesuai apalagi kerja sampai salah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistem pola kerja yang memudahkan</li> <li>Tidak ada alasan pegawai</li> <li>Tidak bisa</li> <li>Tidak cepat</li> <li>Tidak tepat</li> <li>Pekerjaan yang tertunda</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab manfaat reformasi birokrasi dengan membandingkan situasi sebelum adanya reformasi birokrasi.</li> </ul>	<p><b>T :</b> Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p><b>J :</b> Pasti adalah sekarang itukan setiap orang itu di</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tentu ada karena saat ini setiap pegawai di posisikan sesuai dengan kompetensinya dan kuncinya disitu sesuai dengan kompetensinya jadi beban kerja yang diberikan tidak akan menjadi beban artinya dikerjakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfaat reformasi birokrasi</li> <li>Pegawai diposisikan sesuai kompetensi</li> <li>Tidak menjadi beban</li> <li>Pengangkatan</li> </ul>

	<p>posisi sesuai dengan kompetensinya saya kira kuncinya disitu sesuai dengan kompetensinya jadi beban kerja yang diberikan itu tidak akan menjadi beban gitu artinya dikerjakan sesuai dengan tupoksi dan kompetensi terutama mangkanya sekarang itu pengangkatan pengangkatan pegawai itu sudah sesuai dengan linearitas pendidikannya itu salah satu rb yang memang sudah menyiapkan sdm terkait dengan menjawab tantangan sekarang, kan dulu banyak yang sarjana ini disini dan sekrang tidak karena sudah tertata.</p>	<p>sesuai dengan tupoksi dan kompetensinya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terutama saat ini pengangkatan pegawai sudah sesuai dengan linearitas pendidikannya itu salah satu reformasi birokrasi yang memang sudah menyiapkan sdm terkait dengan menjawab tantangan sekarang.</li> </ul>	<p>pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesuai linieritas pendidikan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawaban narasumber dari pertanyaan ini terlihat ia lebih mengeluhkan faktor penghambatnya</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p><b>J</b> : faktor pendukung menurut saya yaitu sdm dan aplikasi dan faktor penghambat fasilitas aplikasi yang kurang memadai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor pendukung yaitu sdm dan aplikasi, faktor penghambat fasilitas aplikasi yang kurang memadai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor pendukung</li> <li>• SDM</li> <li>• Aplikasi</li> <li>• Faktor penghambat</li> <li>• Fasilitas aplikasi kurang memadai</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjawab pertanyaan dengan lugas karena mengeluhkan fasilitas sistem yang masih kurang memadai.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p> <p><b>J</b> : Gini ya fasilitas yang kita gunakan itu memang masih terbatas terus alat alat yang diberikan ke kita masih ketinggalan jaman menurut saya pemerintah</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas yang digunakan memang masih terbatas lalu alat-alat yang diberikan masih tertinggal zaman maka pemerintah selain memberikan program juga harus memberikan fasilitas jadi birokrasi ini memang berkeinginan semua serba cepat dan tepat sedangkan kecepatan dan ketepatan itu harus didukung oleh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas terbatas</li> <li>• Alat yang tertinggal zaman</li> <li>• Dibutuhkannya sistem yang memadai</li> </ul>

	<p>itu selain memberikan program juga memberikan fasilitas jadi kaya tadi lah birokrasi ini kan pengennya semua serba cepat dan tepat sedangkan kecepatan dan ketepatan itu harus didukung oleh sistem yang memadai, kaya contohnya di KUA ada SIMKAH namanya itu salah satu rb dalam pelayanan yaitu calon pengantin tidakperlu dateng ke KUA cukup di HP bayar ke Bank upload data, tapi dalam kenyataanya SIMKAH itu tidak melihat kondisi dilapangan harusnya SIMKAH itu dikondisikan dengan jumlah penghulu yang ada jamnya diatur sesuai dengan penghulu yang ada misalnya KUA di Bekasi Barat ada dua orang penghulu berarti dalam satu jam itu hanya cukup untuk dua kali pernikahan tapi di SIMKAH itu bisa ada lima didalam jangka waktu yang hanya satu jam dan itu tidak kekejar, fasilitas seperti printer pencetakan kartu pencekatakan buku nikah itukan harusnya sudah modern sekarang apa kita mau nambah DIPAny gada jadi kecepatan dan ketepatan pelayanan yang dituntut dalam RB juga harusnya diimbangi dengan kesediaan sarana yang memang bisa kita melayani dengan cepat dan tepat jangan hanya cepat kalo misalnya ga tepat tar bisa jadi masalah.</p>	sistem yang memadai.	
--	---	----------------------	--

## HASIL OPEN CODING

**NAMA INFORMAN** : Pak Manik (Kasie Bag Kristen)  
**TANGGAL DAN WAKTU** : Selasa, 19 April 2022, Pukul 13.00- 13.33 (33 Menit)  
**TEMPAT** : Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi  
**PEWAWANCARA** : PRISA JANATA  
**TRANSKIP** : PRISA JANATA  
**KODING** : PRISA JANATA

Refleksi peneliti	Transkrip	Intisari	Konsep
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan hasil pegawai berdasarkan kualitas kerja dan membandingkan pekerjaannya dengan seksi lain.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja yang meliputi kemampuan melaksanakan tupoksi, melakukan tugas tambahan, pelayanan terhadap tamu, keterampilan menunjang pekerjaan, kerapihan, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J</b>: Kalau disini di bimas ini perlu diketahui kalo di seksi lain kan jelas tupoksinya kalo kasie haji kasie urusan agama ngurusin urusan agama kalo kita bimas kristen meliputi rangkapan mulai di bidang pendidikan urusan agama penerangan agama ya disini semua dirangkap pekerjaan dibilang seakan akan kerjanya seperti kepala kantor berdasarkan 3 tahun terakhir hasil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perlu diketahui jika di seksi lain jelas tupoksinya kalo kasie haji mengurus haji, kalo bimas kristen meliputi rangkapan mulai di bidang pendidikan, urusan agama, penerangan agama. dan berdasarkan 3 tahun terakhir hasil kerjanya baik karena sesuai tupoksi.</li> <li>Dibandingkan seksi lain salah satunya katolik karena kita umat kristen salah satu tugu besar dikota bekasi di banyak lembaga maka pekerjaan di bimas kristen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas kerja</li> <li>Sesuai tupoksi</li> <li>Pekerjaan melebihi kerjaan seksi lain</li> <li>Proses pelayanan sudah maksimal</li> </ul>

	<p>kerjanya baik secara tupoksi. tadi saya bilang kalo dibanding dengan tupoksi dan pelayanan tidak tupoksi ada banyak tambahannya jadi kalo seksi lain gada tambahannya termasuk katolik karena kita kan umat kristen tugu besar dikota bekasi di banyak lembaga yah kalo yang lain didkit maka yang saya bilang itu pekerjaan di bimas kristen mungkin melebihi kerjaan seksi lain karena menangani hal lain jadi rangkap disini semua dapat kita layani dengan maksimal tidak ada yang terlambat begitu permohonan masuk langsung di proseskan ada sttnya dan itu data sudah ada di lembaga2 syarat2nya untuk pelaporan, sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan.</p>	<p>mungkin melebihi kerjaan seksi lain karena menangani hal lain jadi rangkap disini semua dapat dilayani dengan maksimal tidak ada yang terlambat begitu permohonan masuk langsung di proses dan itu data sudah ada di lembaga dan syaratnya untuk pelaporan, jadi sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan hasil kerja berdasarkan kuantitas kerja dan berpendapat bahwa hanya satu staff diruangannya.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja aparatur berdasarkan kuantitas kerja yang meliputi target capaian kerja?</p> <p><b>J</b> : Sebenarnya kalo ditanya begitu kan ada SKP yah, karena memang staff kita sekarang tinggal 1 yaitu penyuluh kalo disini ada staff 1 penyuluh 1 pengawas 1 bagaimanapun hasilnya saya bilang akan maksimal karena tidak ada pembandingan kalo ada pembandingan kebetulan saya kan juga pernah mentor juga kan kita bisa bandingkan ketika ada lebih dari 2 nah karena staff 1 kita gabisa membanding gituloh yang jelas staff2 itu kita bisa mengatakan sebagai pimpinan bagaimana mereka mengerjakan sesuai dengan yang diharapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dikarenakan adanya SKP bagaimanapun hasilnya akan maksimal karena kita bisa mengatakan sebagai pimpinan bagaimana mereka mengerjakan sesuai dengan yang diharapkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas Kerja</li> <li>Adanya Sasaran Kinerja Pegawai</li> <li>Hasil kerja maksimal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab pertanyaan ini dengan lugas</li> </ul>	<p><b>T</b> : Bagaimana hasil kerja pegawai yang dihasilkan melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dari banyaknya jenis pekerjaan mungkin saya yang terlibat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banyaknya jenis pekerjaan</li> </ul>

<p>karena memang menurutnya hasil pekerjaan ayng dikerjakan dalam satu waktu beliau terlibat langsung.</p>	<p>J : Dari banyaknya jenis pekerjaan mungkin saya kali yang terlibat langsung sebagai PPK ikut ngurus perencanaan, kedepan itu memang setiap tenaga butuh IT karna ga semua seksi kan ada IT mau gamau kita terlibat juga membantu staff, dimana staff saya mungkin lebih tua dari saya mau gamau kan saya terlibat untuk membantu dia dan sampai saat ini baik yayasan baik sekolah binaan kristen baik penyuluh kita layani dengan maksimal.</p>	<p>langsung sebagai PPK ikut ngurus perencanaan, sampai saat ini baik yayasan baik sekolah binaan kristen baik penyuluh kita layani dengan maksimal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlibat langsung</li> <li>• Melayani dengan maksimal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjeaskan ketepatan waktu dan kedisiplinan bekerja sudah sesuai SOP dan memang tidak ada pembandingan diruangannya.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu yang meliputi ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan waktu kerja?</p> <p>J : Karena disini hanya ada satu staff dan tidak ada pembandingan yah bisa dikatakan staff disini kalo urusan ketepatan waktu disiplin namun jika ada keterlambatan maka tukin akan dipotong karena tanpa adanya keterangan pimpinan, nah disini urusannya tidak hanya satu menangani guru2 agama semua iya menagngani pendeta iya yayasan di kotbek iya , tugasnya itu dibandingkan dengan yang lainnya tuga skita banyak terutama melibatkan masyarakat. Sejauh ini ketepatan waktu serta kedisiplinan jadi sudah sesuai dengan SOP contoh pembuatan kartu rohaniawan lengkap berkas paling lambat itu 30 menit jadi jadi tidak pernah sehari2 menginap jadi langsung dihari itu juga kita</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karena disini hanya ada satu staff dan tidak ada pembandingan yah bisa dikatakan staff disini kalo urusan ketepatan waktu disiplin.</li> <li>• Sejauh ini ketepatan waktu serta kedisiplinan jadi sudah sesuai dengan SOP contoh pembuatan kartu rohaniawan lengkap berkas paling lambat itu 30 menit jadi tidak pernah sehari-hari menginap dan langsung dihari itu juga dikerjakan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu disiplin</li> <li>• Sesuai SOP</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab dengan lugas bahwasannya bentuk tanggung jawab sudah sesuai dengan yang diharapkan.</li> </ul>	<p>kerjakan.</p> <p><b>T :</b> Bagaimana bentuk tanggung jawab penuh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta dilakukan sesuai bidangnya masing masing? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J :</b> Kalo hanya mengerjakan sesuai dengan tupoksi kita tidak ada kendala karena kitakan sudah tau sudah terjadwal, justru yang tidak sering adalah yang tidak ada didiklat tapi sangat terlibat dengan mesyarakat seperti melayani greja dan yayasan cotohnya tadi kita itu sudah 3 minggu menggerakan air mineral menyambut bulan puasa kita salurkan ke semua masjid itu yang dikerjakan tidak ada di program kita dan \mungkin ini tahun ke 5 merupakan gerakan air mineral dan gerakan ini sudah kami terapkan dengan melibatkan banyak orang namun tidak melalui anggaran melainkan sumbangan pribadi dalam rangka menjalin silaturahmi antar umat beragama dan sebelumnya kita konsultasikan kepada ketua DKM nya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam bentuk tanggung jawab jika hanya mengerjakan sesuai dengan tupoksi kita tidak ada kendala karena sudah tahu dan terjadwal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanggung jawab</li> <li>Tidak ada kendala</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab tentang hubungan dala berkomunikasi dengan lugas karena memang sudah baik.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana hubungan pimpinan dengan bawahan dan sesama antar pegawai dalam berkomunikasi serta kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p><b>J :</b> Hubungan dengan staff disini pastinya sudah baik karena segala pekerjaan sudah ada tupoksinya jadi tidak ada sentimen atau tidak suka jadi kalo kerja bagus itu suka tidak suka harus suka itu tupoksi. Walaupun ada hambatan ya kita komunikasi dengan baik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan dengan staff sudah baik karena segala pekerjaan sudah ada tupoksinya jadi tidak ada sentimen. Walaupun ada hambatan kita komunikasi langsung dengan baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi sudah baik</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjelaskan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan masalah melalui inisiatif sendiri.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Bagaimana bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan, tidak menunggu perintah atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan?</p> <p><b>J:</b> Kalo sampai saat ini kita tidak pernah minta tolong tapi kalo minta petunjuk iya, justru dalam kegiatan diklat kalo menyangkut masyarakat kita minta dari pimpinan tetapi tadi kalo menyangkut kedinasan itu artinya kita bodoh percuma kita sudah lulus diklat PPK. pimpinan itu kalo misalnya kita mentok baru kita minta tolong tapi biasanya disini kalo ada masalah minta tolong ke bag perencanaan nah hubungan itu yang kita jaga kalo kita ke pimpinan itu namanya pelaporan. Dan biasanya yang membantu yaitu perencanaan. Dan selama bisa ditangani sendiri berdasarkan inisiatif sendiri juga.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam bentuk inisiatif sampai saat kita tidak pernah meminta bantuan melainkan meminta petunjuk.</li> <li>Biasanya disini jika ada masalah minta bantuan ke bag. perencanaan dan hubungan itu yang kita jaga, jika ke pimpinan itu namanya pelaporan. Dan selama bisa ditangani sendiri berdasarkan inisiatif sendiri juga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meminta petunjuk terhadap atasan</li> <li>Inisiatif sendiri</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menjawab perbedaan dengan bercerita tentang bimas bahwasannya sebelum rb maupun sesudah rb tidak ada perbedaan karena tetap melaksanakan pelayanan dengan baik.</li> </ul>	<p><b>T:</b> Adakah perbedaan pada hasil kerja yang dihasilkan pegawai ketika sebelum reformasi birokrasi atau sesudah reformasi birokrasi diterapkan?</p> <p><b>J :</b> Bagi bimas bahwa bimas itu ada sejak 1999 tapi anggaran kita itu ada dari 2008. Kalo rb itu kan kita sebagai aparatur lebih fokus bekerja tanpa berharapan sesuatu dari masyarakat sedangkan itu sudah kita terapkan dari dulu hingga saat ini jadi kalo ditanya ikhlas beramal itu sudah dilakukan sejak dulu, jadi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bimas itu ada sejak 1999 tapi anggaran kita itu ada dari 2008. Jika reformasi birokrasi itu kita sebagai aparatur lebih fokus bekerja tanpa mengharapkan sesuatu dari masyarakat sedangkan itu sudah kita terapkan dari dulu hingga saat ini jadi kalo ditanya ikhlas beramal itu sudah dilakukan sejak dahulu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sejarah bimas</li> <li>Reformasi birokrasi</li> <li>Tidak ada perbedaan</li> </ul>

	<p>menurut saya sebelum rb maupun sesudah rb tidak ada perbedaan karena tetap melaksanakan pelayanan dengan baik dan rb itu kan fungsinya mempercepat dan mempermudah dan kita itu kan memang dari dulu pas masih manual itu kita sudah melayani dengan maksimal dan pekerjaan tidak pernah menginap. jadi menurut saya melayani masyarakat dengan baik itu tidak hanya berdasarkan rb saja melainkan kewajiban.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jadi sebelum reformasi birokrasi maupun sesudah tidak ada perbedaan karena tetap melaksanakan pelayanan dengan baik.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan manfaat setelah adanya reformasi birokrasi.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja manfaat yang dirasakan setelah reformasi birokrasi ini diterapkan terhadap kinerja pegawai maupun penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut?</p> <p><b>J</b> : Ya pastinya ada yaitu mengerjakan suatu pekerjaan semakin mudah tapi kita juga harus jelas dengan masyarakat contoh simpatika itu yang harus melibatkan operator2 di daerah lain.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pastinya ada yaitu mengerjakan suatu pekerjaan semakin mudah tapi kita juga harus jelas dengan masyarakat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manfaat</li> <li>• Pekerjaan semakin mudah</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narasumber menjelaskan hambatan yang ada dengan menekankan bahwasannya setiap pegawai harus bisa mengoperasikan IT.</li> </ul>	<p><b>T</b> : Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja SDM aparatur melalui reformasi birokrasi ini serta bagaimana penanganan dari faktor- faktor penghambat tersebut?</p> <p><b>J</b> : Hambatan pasti ada ya dan sdm kita menjadi hambatan kita contoh kekurangan dalam IT nah lalu jika sudah mentok kita minta bantuan ke bagian perencanaan yang mampu di IT untuk membantu dan syukurnya sampai saat ini selalu teratasi seperti contoh kita membantu buat programlah selain di perencanaan kitakan juga minta tolong di operator bendahara karena mereka lebih jago IT nya mangkanya seperti yang saya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hambatan pasti ada dan sdm menjadi hambatan kita contoh sdm yang kurang mahir dalam mengoperasikan IT</li> <li>• Saat ini setiap orang harus mampu mengoperasikan IT jika hanya ms.word itu mudah namun setidaknya ms.excel excel juga mampu, jadi hambatan ini yaitu karena sdm yang terbatas dan karena umur sudah diatas rata-rata.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hambatan</li> <li>• Sdm kurang mahir mengoperasikan IT</li> <li>• Sdm yang terbatas</li> <li>• Umur diatas rata-rata</li> </ul>

	katakan mau tidak mau suka atau tidak suka sekarang itu setiap orang harus mampu mengoperasikan IT kalo hanya word mah gampang yah tapi setidaknya excel juga bisa, jadi hambatan ini yaitu karena sdm yang terbatas dan karena umur sudah diatas rata rata dan juga IT		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Narasumber menyebutkan bahwa dalam meminimalisir kekurangannya melalui pemetaan pegawai</li> </ul>	<p><b>T</b> : Menurut bapak/ibu bagaimana upaya yang tepat untuk meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur ini serta upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja sejauh ini?</p> <p><b>J</b> : upaya yang tepat yaitu pemetaan pegawai ini harus dilakukan supaya pegawai yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>upaya yang tepat yaitu pemetaan pegawai ini dilakukan supaya pegawai menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>pemetaan pegawai</li> <li>agar pegawai menduduki jabatan sesuai kompetensinya</li> </ul>

## Lampiran 5- Axial Coding

Narasumber 1: Bu Nurhilal

Narasumber 2: Pak Abdul Syakur

Narasumber 3: Bu Sri Siagawati

Narasumber 4: Pak Edwin

Narasumber 5: Bu Yulis

Narasumber 6: Bu Dian

Narasumber 7: Pak Indra

Narasumber 8: Pak Manik

### 1. Hasil Kerja Pegawai Berdasarkan Kualitas Kerja

#### Kualitas Kerja

Hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja itu semuanya diatur dalam regulasi yang berlaku. PNS wajib hukumnya mengikuti hukum yang berlaku terkait dengan kinerja ada beberapa regulasi yang harus dipahami dan pedomani yaitu PP no.30 thn 2019 tentang penilaian PNS, PERMENPAN dan RB No.8 thn 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS.

Setiap pegawai mempunyai job description yaitu rincian tugas dari atasannya masing-masing, tugas-tugas yang mereka laksanakan selama menjalankan tugas itu dituangkan kedalam LCKJ yaitu laporan catatan kerja harian supaya dilihat dia hari ini mengerjakan apa selama satu hari penuh dan itu semua harus dicatat karena sebagai bahan untuk mengukur kualitas kerja seorang pegawai.

kualitas kerja pegawai tidak bisa terlepas dari kuantitas. Pelayanan haji dan umroh ini merupakan cover kankemenag maka kualitasnya yang dikedepankan untuk disatker pelayanan haji dan umroh. Dan sudah membagi habis tugas jadi tugas dan fungsi semua pegawai atau jfu sudah mempunyai tugasnya masing-masing. mereka sudah menjalankan tugasnya 90%-95% itu dari segi kualitas jadi sudah dijalankan oleh mereka. Dikarenakan adanya capaian kinerja harian maka bisa dilihat berapa besar kualitas yang dihasilkan pegawai ketika menjalankan tugasnya.

Terkait kinerja dan kualitas kerja masih serabutan dan kurang maksimal dikarenakan dalam seksi budha hanya ada pemimpin dan 1 orang penyuluh. Sudah sesuai karena para pegawai bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Hasil kerja berdasarkan kualitas sesuai tupoksi sudah bagus dan sesuai. Pencapaian kualitas kerja semua tugas yang dibebankan pegawai di ruangan sudah sesuai dengan target karena sudah diatur dengan JFU / tupoksi nya masing-masing.

Perlu diketahui jika di seksi lain jelas tupoksinya kalo kasie haji mengurus haji, kalo bimas kristen meliputi rangkapan mulai di bidang pendidikan, urusan agama, penerangan agama. dan berdasarkan 3 tahun terakhir hasil kerjanya baik karena sesuai tupoksi. Dibandingkan seksi lain salah satunya katolik karena kita umat kristen salah satu tugu besar dikota bekasi di banyak lembaga maka pekerjaan di bimas kristen mungkin melebihi kerjaan seksi lain karena menangani hal lain jadi rangkap disini semua dapat dilayani dengan maksimal tidak ada yang terlambat begitu permohonan masuk langsung di proses dan itu data sudah ada di lembaga dan syaratnya untuk pelaporan, jadi sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan.

### **Tugas Tambahan**

Khusus di kepegawaian dalam melaksanakan tupoksi maupun tugas tambahan juga sudah dilakukan dengan baik karena ada pembagian job yang harus habis dibagi oleh semua pelaksana, pegawai atau perencana yang ada di kepegawaian.

Tugas tambahan itu kita tidak melihat berdasarkan kualitas melainkan berdasarkan kuantitasnya dia mampu tidak otomatis tugas tambahan mereka tetep bisa jalankan.

Tugas tambahan jika ada instruksi dari atasan sudah dikerjakan dengan baik.

### **Pelayanan Tamu**

Dalam melayani tamu juga sudah baik karena pelayanan itu termasuk tugas yang melekat di masing-masing pelaksana pegawai jadi sejauh ini sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam melayani tamu bagian UP sangat ramah.

terkait pelayanan tamu atasan selalu mengingatkan kepada staff di ruangan bahwa siapapun yang datang harus dilayani dengan baik karena mereka dilatih untuk melayani tamu dengan sebaik-baiknya terutama yang terkait dengan pelayanan jangan sampe ada pekerjaan yang tertunda.

### **Segi Keterampilan**

Dalam segi keterampilan menunjang pekerjaan, kerapian, serta ketelitian tanpa mengabaikan beban kerja termasuk terbantu dengan adanya aplikasi-aplikasi yang ada di pemerintah walaupun belum sempurna. Seksi Budha juga membuat aplikasi kecil di excel untuk mempermudah dalam menunjang kinerja.

Sudah sesuai karena dalam keterampilan sudah memiliki keterampilannya sendiri, dalam kerapihan sudah sesuai dengan pendidikannya, dalam ketelitian mengecek kembali pekerjaan tersebut dan berusaha menyesuaikan dengan aturan yang ada.

Dari segi keterampilan masalah teknis komputer karena disini ada ahlinya jadi menurut saya sudah sesuai dengan harapan.

Terkait keterampilan kerja apalagi jika disangkutpautkan dengan teknologi atau alat alat sebagai penunjang pekerjaan seperti laptop, komputer diruangan mereka semuanya terampil menggunakan komputer jadi tidak ada yang terkendala.

## 2. Hasil Kerja Pegawai Berdasarkan Kuantitas Kerja

Tergantung karena jika memang pekerjaan tersebut dibutuhkan satu hari selesai misalnya mengetik surat itu tidak sampai setengah jam karena itu ada SOPnya

Di SOP tersebut ditentukan jika setiap mengerjakan pekerjaan misalnya menyiapkan suatu surat mulai dari menerima, membaca membuat konsep lalu mengajukan tanda tangan kemudian ditandatangani hingga diedarkan kepada yang dituju itu harus selesai.

Bekerja selama 5 hari dan selama itulah yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh ASN untuk menyelesaikan tugas-tugasnya

Misalkan ketika libur dia bekerja tapi itupun bila dimungkinkan bisa saja karena bicara target bahkan ada yang sampai lembur dan itu semua diperhitungkan juga ada aturannya misalnya data banyak lalu saat verifikasi ternyata waktunya kurang dan itu boleh saja dikerjakan sampai malam.

Kuantitas maupun kualitas beriringan dan bisa melihat tusi yang dijalankan setiap tahun karena ada penilaian PPK PNS jadi kuantitas sudah maksimal

Dalam kuantitas kinerja masih kurang memuaskan. Dikarenakan pemimpin baru menjabat di kankemenag belum genap setahun dan lebih membutuhkan banyak bantuan dari SDM tambahan.

Hasil kerja berdasarkan kuantitas sudah baik meskipun beban kerja menumpuk karena selama ini hanya ada satu orang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, adapun satu orang PNS baru sekitar sebulan.

Dari segi kuantitas karena banyaknya jumlah pekerjaan perlunya pembagian supaya tidak terlalu banyak hingga pada akhirnya lambat tapi sejauh ini sudah sesuai.

Kuantitas kerja semuanya tercapai walaupun pastinya ada halangan misalnya pencapaian target kerja ini harus selesai dalam satu minggu namun dikarenakan sakit atau memang ada pekerjaan lain yang memang menuntut supaya di selesaikan segera maka suka terhambat

apalagi staff terkadang ada tugas tambahan ini yang mengakibatkan capaian target kerjanya itu tidak sesuai dengan target tapi dari segi kuantitas pekerjaan rata-rata sesuai dengan SOP.

dikarenakan adanya SKP bagaimanapun hasil kuantitasnya akan maksimal karena kita bisa mengatakan sebagai pimpinan bagaimana mereka mengerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

### 3. Hasil Kerja Berdasarkan Pekerjaan Yang Dikerjakan Satu Waktu

Tergantung karena jika memang pekerjaan tersebut dibutuhkan satu hari selesai misalnya mengetik surat itu tidak sampai setengah jam karena itu ada SOPnya

Hasil kerja dari banyaknya jenis pekerjaan semua sudah dibagi habis sesuai kemampuannya masing-masing sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dan tidak ada yang tidak punya job

Tergantung banyaknya faktor karena kendala setiap orang berbeda-beda. Namun hasil kerja pegawai yang dihasilkan dalam satu waktu sejauh ini bisa dikatakan maksimal.

Sudah tepat karena suatu pekerjaannya sudah dikerjakan dari jauh-jauh hari untuk mengantisipasi deadline

Hasil kerja yang dikerjakan berjalan dengan lancar walaupun terkadang dalam satu waktu yang bersamaan harus ada skala prioritas mana yang lebih dahulu diselesaikan, dan selama ini baik-baik saja artinya terselesaikan.

Bisa namun jika ada penundaan itu karena adanya suatu prioritas di kepegawaian yaitu pelayanan tamu

Misalnya para pegawai sedang mengerjakan tupoksi atau target lalu ada tamu, kita melayani tamu terlebih dahulu dan menunda pekerjaannya.

Hasil kerja melalui banyaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu dari staff memuaskan hanya terkadang karena kita kerja banyak yang berkaitan dengan lembaga lain/seksi lain sehingga apa yang ditargetkan itu tidak sesuai dengan harapan

Dari banyaknya jenis pekerjaan mungkin saya yang terlibat langsung sebagai PPK ikut mengurus perencanaan, sampai saat ini baik yayasan baik sekolah binaan kristen baik penyuluh kita layani dengan maksimal.

### 4. Bentuk Tanggung Jawab Pegawai terhadap Pekerjaan

Bentuk tanggung jawab sudah sesuai karena terlihat dari ketepatan kerja kemudian kualitas sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga staff dapat dinilai dengan baik melalui penilaian kinerjanya dalam SKP maupun perilaku. Untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab para ASN dalam melaksanakan tugas yang diberikan bagian kepegawaian setiap bulannya meminta para ASN untuk menyerahkan laporan kinerja pegawai dalam bentuk catatan-catatan kegiatan dan tugas-tugas yang dikerjakan selama satu hari bahkan satu bulan dan selama ini para pegawai memenuhi hal itu karena itu berkaitan dengan hak yang harus diterima para pegawai.

Hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu sudah dijalankan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Sejauh ini para pegawai sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Karena sudah menjadi tupoksi dan tanggung jawab harus diselesaikan sesuai target.

Walaupun terkadang ada hambatan diluar kendali misalnya menghadiri rapat dan pekerjaan tertunda sedikit karena memang dikerjakan sendirian.

Tanggung jawab sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing. Target selesai walaupun adanya penundaan karena pelayanan.

Sudah sesuai karena tidak hanya tanggung jawab pekerjaannya saja melainkan datang, pulang, serta hasil pelaporan semua sudah luar biasa tanggung jawabnya

Dalam bentuk tanggung jawab jika hanya mengerjakan sesuai dengan tupoksi kita tidak ada kendala karena sudah tahu dan terjadwal.

#### 5. Hasil Kerja Berdasarkan Tingkat Ketepatan Waktu

Hasil kerja pegawai berdasarkan ketepatan waktu sejauh ini sudah sesuai walaupun ada beberapa hal yang terkadang tidak sesuai.

Dalam ketepatan waktu masing-masing mempunyai spare waktu dan pasti ada standar waktunya dalam melakukan sesuatu.

Hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu sudah dijalankan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Se jauh ini para pegawai sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Masih belum maksima dikarenakan staff Budha hanya satu orang dan beliau merangkap sebagai penyuluh agama budha jadi secara tusi masih double job bahkan triple job.

Berdasarkan ketepatan waktu sudah maksimal walaupun terkadang memang ada pekerjaan yang kita berusaha dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Pegawai sudah berusaha sesuai tepat waktu namun dikarenakan melibatkan orang lain terkadang jadi terkendala.

Pegawai sudah berusaha tepat waktu meskipun adanya kendala karena melibatkan orang lain

hasil kerja pegawai berdasarkan tingkat ketepatan waktu masih adanya pegawai yang kurang disiplin dikarenakan absen online jadi terkadang masih agak santai datangnya bahkan terlambat

Karena disini hanya ada satu staff dan tidak ada pembanding yah bisa dikatakan staff disini kalo urusan ketepatan waktu disiplin.

#### 6. Hubungan Pimpinan Dengan Bawahan Dan Sesama Antar Pegawai

Sangat baik karena didalam satu leadership kepemimpinan itu ada yang disebut dengan planning organizing accounting dan controlling dan pastinya memperhatikan KIS yaitu koordinasi integrasi dan sinkronisasi dan dinilai dalam internal maupun eksternal yaitu dengan instansi yang terkait.

Para staff dengan atasan langsungnya punya komunikasi yang baik kalo secara keseluruhan karena setiap senin ada apel pagi nanti disitu masing-



masing kepala seksi juga kepala kantor untuk menyampaikan informasi-informasi yang didengarkan oleh semua para pegawai,pejabat dan karyawan, jadi komunikasi kita antar sesama baik.

Sangat baik pimpinan membangun suasana yang kondusif dan apabila terdapat masalah para pegawai juga pimpinan saling membantu tidak hanya berupa materi melalui pemikiran hingga menemukan solusi yang akhirnya mempunyai satu kekuatan di satu ruangan ini.

Pegawai di bagian Budha hanya 2 orang hubungan komunikasinya pasti baik. Hubungan pimpinan dengan bawahan maupun sesama antar pegawai sangat baik.

Hubungannya baik dengan pimpinan maupun sesama pegawai Jika ada pegawai yang wfh pekerjaannya dikerjakan dengan yang ada dan saling bantu. Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan ruangan sendiri maupun dengan ruangan lain.Sebagai pemimpin ingin membuat mereka komunikasi dengan saya itu santai agar orang yang bekerja sama nyaman dengan saya sehingga jika ada hal yang harus dikomunikasikan mereka tidak merasa sungkan jadi jika ada hambatan bisa cepat terselesaikan.

Hubungan dengan staff sudah baik karena segala pekerjaan sudah ada tupoksinya jadi tidak ada sentimen. Walaupun ada hambatan kita komunikasi langsung dengan baik.

#### **7. Bentuk Inisiatif Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaannya**

Dalam inisiatif pastinya pimpinan harus tau apa yang kita lakukan sehingga kita minta arahnya.

Jika membicarakan inisiatif tingkat penyelesaiannyatergantung misalnya hanya internal cukup diselesaikan dengan tim internal jika masalah eksternal misalkan tentang kerukunan beragama atau rumah ibadah itu ada tim dan melibatkan tim terkait dan semua permasalahan itu harus di konsultasikan dan dikoordinasikan dan sebagai bawahan atau pejabat harus lapor kepada pimpinan supaya mereka tahu dari kita langsung bukan dari orang lain dan itu kita selesaikan secara tusinya masing-masing.

Dalam inisiatif pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan karena jika terdapat masalah yang bisa ditunggu mereka membuat analisa permasalahannya lalu disampaikan. Yang sifatnya mendadak dan sangat penting pemimpin menyampaikannya secara langsung karena ada beberapa masyarakat yang percaya dengan atasannya bukan dengan bawahannya.Namun sejauh ini pemimpin tetap memberikan kepercayaan kepada para pegawai di haji jika bisa ditangani silahkan ditangani dikarenakan pemimpin punya maksud maksud dan tujuan bahwa para pegawai juga akan menjadi pemimpin ketika pemimpinnya pensiun, meninggal / mutasi.

Bentuk inisiatif yang diambil dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikan masalah to the point atau secara langsung.

Bentuk inisatifnya langsung mencari solusi karena harus menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan instruksi atasan karena melalui pimpinan lalu dikontribusikan kepada bawahan dan dikerjakan atau diselesaikan bersama.

Selaku pemimpin selalu berpesan jika ada hal yang perlu dikomunikasikan segera langsung jangan sampai ada masalah dibiarkan karena akan ada masalah lagi dan mereka inisiatif jika ada masalah langsung menyampaikannya.

Dalam bentuk inisiatif sampai saat kita tidak pernah meminta bantuan melainkan meminta petunjuk. Biasanya disini jika ada masalah minta bantuan ke bag. perencanaan dan hubungan itu yang kita jaga, jika ke pimpinan itu namanya pelaporan. Dan selama bisa ditangani sendiri berdasarkan inisiatif sendiri juga.

## 8. Perbedaan Hasil Kerja Yang Dihasilkan Sebelum Reformasi Birokrasi Atau Sesudah Reformasi Birokrasi

### Ada Perbedaan

Reformasi Birokrasi sebelumnya jelas ada terutama dari sisi pelayanan kemudian dari sisi ketaatan aturan

ada perbedaan seperti adanya pemangkasan-pemangkasan birokrasi supaya lebih cepat.

Tentu ada dikarenakan Reformasi birokrasi lebih banyak mengajarkan para pegawai untuk menjadi lebih baik. Jika dahulu para pegawai bebas karena tidak adanya hukuman dan penghargaan jadi mereka berjalan masing-masing. Jika saat ini dengan adanya penerapan reformasi birokrasi lebih tertata lebih baik khususnya kinerja yang ada di lembaga/ pemerintahan para pegawai lebih mengetahui kewajibannya dan lebih memahami yang didapat dan dikerjakan karena harus sesuai dengan tatanan yang sudah diatur oleh pemerintah sedemikian rupa. Para pegawai lebih banyak berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaannya serta dalam menempatkan diri pada kemampuan/porsinya masing-masing.

Ada perbedaan karena saat ini sudah banyak aplikasi untuk pelayanan publik yang digaungkan.

Pastinya ada perbedaan karena reformasi birokrasi ini pada akhirnya kembali ke diri masing masing jika memang kita memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan harus ikut meningkatkan kemampuan keterampilan kita karena misalnya sekarang sudah serba aplikasi beriringan mengikuti perkembangan zaman.

Pastinya ada sebelum reformasi birokrasi jika kerja jarang menggunakan aplikasi maupun internet semuanya serba manual. Sekarang menggunakan aplikasi jadi prosedur lebih cepat dan tidak bertele-tele.

Pemerintah membuat sistem pola kerja yang memang memudahkan jika kesulitan kita bantu alatnya jadi dengan reformasi birokrasi pada saat ini tidak ada alasan pegawai pertama tidak bisa kedua tidak mampu ketiga tidak cepat

dan tepat jadi tidak ada alasan itu karena semua sudah diberikan jadi tidak ada alasan pekerjaan yang tertunda, yang tidak sesuai apalagi kerja sampai salah.

### **Tidak Ada Perbedaan**

Bimas itu ada sejak 1999 tapi anggaran kita itu ada dari 2008. Jika reformasi birokrasi itu kita sebagai aparatur lebih fokus bekerja tanpa mengharapkan sesuatu dari masyarakat sedangkan itu sudah kita terapkan dari dulu hingga saat ini jadi kalo ditanya ikhlas beramal itu sudah dilakukan sejak dahulu. Jadi sebelum reformasi birokrasi maupun sesudah tidak ada perbedaan karena tetap melaksanakan pelayanan dengan baik.

### **9. Manfaat Setelah Reformasi Birokrasi**

Bahwa kita harus disiplin dan pekerjaan itu harus ada buktinya yaitu dalam bentuk dokumen. Karena itu merupakan salah satu yang harus kita tunjukkan didalam perubahan kerja yang lebih baik lagi dalam rangka Reformasi Birokrasi. Kemudian taat terhadap aturan yang berlaku.

Sangat banyak artinya bekerja itu mengacu pada sistem sekaligus bekerja sesuai job desk. Semua pegawai mempunyai tanggung jawab kepada semua tugas yang diberikan jadi reformasi birokrasi itu bagaimana asn itu bisa bekerja sesuai tupoksinya masing-masing.

Manfaatnya lebih banyak yaitu untuk diri sendiri lebih disiplin dan dalam pribadinya yaitu dalam lembaga maupun dalam pemerintahan itu sendiri juga lebih tertata rapi. Sebelumnya tidak ada SKP dan disebutnya perjanjian kerja jadi tidak tertuang di SKP jika saat ini tertuang di SKP jadi para pegawai punya sasaran kinerjanya dan target.

Manfaat yang dirasakan yaitu dalam segi keuangan karena sudah mendapat tukin.

Manfaatnya karena adanya transparan dan keterbukaan maka ada tuntutan kita harus maju, inovatif, kreatif juga mempunyai integritas.

Manfaatnya yaitu melaksanakan pekerjaan serba cepat dan semakin efisien.

Tentu ada karena saat ini setiap pegawai di posisikan sesuai dengan kompetensinya dan kuncinya disitu sesuai dengan kompetensinya jadi beban kerja yang diberikan tidak akan menjadi beban artinya dikerjakan sesuai dengan tupoksi dan kompetensinya. Terutama saat ini pengangkatan pegawai sudah sesuai dengan linearitas pendidikannya itu salah satu reformasi birokrasi yang memang sudah menyiapkan sdm terkait dengan menjawab tantangan sekarang.

pastinya ada yaitu mengerjakan suatu pekerjaan semakin mudah tapi kita juga harus jelas dengan masyarakat.

## 10. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat

### Faktor Pendukung

Karena banyaknya aplikasi di kemenag bekasi ini seperti di keuangan ada aplikasi sakti, di kepegawaian ada simpeg, di haji ada siskohat, di madrasah ada aplikasi emis, di pakis ada simpatika, di urais ada simas siwak dan bmn itu salah satu faktor pendukung dan itu harus disesuaikan dengan sdm yang siap maka diadakannya diklat supaya paham dan itu salah satu penanganannya.

Faktor pendukung yaitu aplikasi

Faktor pendukung yaitu waktu karena mengerjakan sendiri dan terkadang waktu itu kurang.

Faktor pendukung yaitu sdm dan aplikasi.

### Faktor penghambat

Untuk menangani faktor penghambat yaitu dalam Reformasi Birokrasi dengan adanya satu pembinaan dengan salah satu role model yaitu agen perubahan dan salah satu motivator yaitu menunjukkan perubahan sebagai contoh bagi teman atau pegawainya di sekelilingnya. Jadi setiap hambatan yang dilaksanakan dengan tanggung jawab dan bekerja sama kemudian taat kepada aturan hambatan itu dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat.

Faktor penghambat yaitu masih adanya sdm yang enggan mengikuti perubahan zaman.

faktor penghambat yaitu sdm yang kurang

Faktor penghambatnya yaitu masih kurangnya sdm

Hambatan yaitu kurangnya sdm dan terkadang ada sdm senior yang jarang bersentuhan dengan teknologi namun ingin belajar karena ada yang masih muda namun terkadang males belajar.

faktor penghambat fasilitas aplikasi yang kurang memadai

Hambatan pasti ada dan sdm menjadi hambatan kita contoh sdm yang kurang mahir dalam mengoperasikan IT. Saat ini setiap orang harus mampu mengoperasikan IT jika hanya ms.word itu mudah namun setidaknya ms.excel excel juga mampu, jadi hambatan ini yaitu karena sdm yang terbatas dan karena umur sudah diatas rata-rata.

## 11. Upaya Meminimalisir Kekurangan Reformasi Birokrasi Dalam Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Bahwa pegawai itu harus melaksanakan sesuai tusi yang tertuang dalam SKP yang merupakan perjanjian antara atasan dan bawahan.

Jika tidak melaksanakan yang sesuai dengan SKP nilainya akan berkurang akan kena sanksi.

Penataan MSDM ini berpengaruh besar terhadap kinerja karena input dalam satu pekerjaan itu adalah SDM yang memadai sehingga prosesnya akan lancar dan output/ hasilnya akan baik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dilakukannya pemetaan pegawai ini harus dilakukan supaya orang-orang yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing termasuk para pelaksananya. dan itu sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Untuk mengatasi kekurangan dalam reformasi untuk meningkatkan kinerja bisa melalui menambahkan SDM yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja para pegawai menurut saya bisa melalui pelatihan dan fasilitas sarana prasarana yang memadai

meminimalisirnya bisa dari mengembangkan pola pengembangan, pembinaan dan pelatihan

Fasilitas yang digunakan memang masih terbatas lalu alat-alat yang diberikan masih tertinggal zaman maka pemerintah selain memberikan program juga harus memberikan fasilitas jadi birokrasi ini memang berkeinginan semua serba cepat dan tepat sedangkan kecepatan dan ketepatan itu harus didukung oleh sistem yang memadai.

upaya yang tepat yaitu pemetaan pegawai ini dilakukan supaya pegawai menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing

## Lampiran 6- *Selective Coding*

### Hasil Kerja Pegawai Berdasarkan Kualitas Kerja

Menurut informan 1 hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja diatur didalam regulasi yang berlaku dan ASN wajib hukumnya mengikuti regulasi yang berlaku. Terkait dengan kinerja ada beberapa regulasi yang harus dipahami dan dipedomani yaitu PP no.30 tahun 2019 tentang penilaian PNS, PERMENPAN dan RB No.8 tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS. Menurut informan 2 dikarenakan setiap pegawai mempunyai job description yaitu rincian tugas dari atasannya masing-masing, dan tugas-tugas yang dilaksanakan selama menjalankan tugas dituangkan kedalam LCKJ yaitu laporan catatan kerja harian karena sebagai bahan untuk mengukur kualitas kerja seorang pegawai. Menurut informan 3 sudah membagi habis tugas jadi tugas dan fungsi semua pegawai atau jfu sudah mempunyai tugasnya masing-masing. Dari segi kualitas para pegawai sudah menjalankan tugasnya 90%-95% dan dengan adanya capaian kinerja harian maka dapat terlihat berapa besar kualitas yang dihasilkan pegawai ketika menjalankan tugasnya. Menurut informan 5,6,7 dan 8 Pencapaian kualitas kerja semua tugas yang dibebankan pegawai di ruangan sudah sesuai dengan target karena sudah diatur dengan JFU / tupoksi nya masing-masing. Namun menurut informan 4 kinerja yang dihasilkan berdasarkan kualitas kerja kurang maksimal dan masih serabut karena diruangan informan hanya ada dua orang pegawai.

Menurut informan 1, 3 dan 6 dalam segi tugas tambahan sudah dilakukan dengan baik karena ada pembagian job yang merata dan sudah dikerjakan dengan maksimal sesuai intruksi atasan. Menurut informan 4, 5,6 dan 7 dalam segi keterampilan karena para pegawai sudah memiliki keterampilannya masing-masing dan mengerjakan suatu pekerjaan tanpa mengabaikan beban kerja termasuk terbantu dengan adanya aplikasi serta alat-alat teknologi yang terbilang cukup memadai. Menurut informan 1, 6 dan 7 dari segi pelayanan tamu sudah dilakukan dengan baik karena pelayanan itu termasuk tugas yang melekat di masing-masing pelaksana pegawai jadi sejauh ini sudah sesuai dengan yang diharapkan.

➤ Secara garis besar mayoritas informan menyatakan hasil kerja pegawai yang dihasilkan berdasarkan kualitas kerja melalui segi tugas tambahan yaitu sudah dilakukan dengan baik karena ada pembagian job yang harus habis dibagi oleh semua pelaksana, aparatur atau perencana yang ada dan jika ada instruksi dari atasan sudah dikerjakan dengan baik dan tepat, segi pelayanan tamu sudah sesuai dengan yang diharapkan karena segi ini termasuk tugas dan fungsi yang melekat di masing-masing pelaksana aparatur dan segi keterampilan sudah baik karena setiap aparatur sudah memiliki keterampilannya masing-masing, dalam kerapian serta ketelitian yaitu mengecek kembali pekerjaan tersebut terutama jika disangkutpautkan dengan teknologi atau alat alat sebagai penunjang pekerjaan seperti laptop, komputer di setiap unit masing-masing semuanya terampil menggunakan komputer jadi tidak ada yang terkendala. Jadi secara keseluruhan melalui tiga segi tersebut sudah sesuai dan dilakukan sesuai tugasnya masing-

masing. ASN juga wajib memahami serta berpedoman pada regulasi yang berlaku yaitu PP no.30 tahun 2019 tentang penilaian PNS, PERMENPAN dan RB No.8 tahun 2021 tentang sistem manajemen kinerja PNS. Dan tugas-tugas yang dilaksanakan akan dituangkan kedalam LCKJ yaitu laporan catatan kerja harian karena sebagai bahan untuk mengukur kualitas kerja seorang pegawai. Namun ada satu informan yang menyatakan kinerja yang dihasilkan berdasarkan kualitas kerja kurang maksimal dan masih serabutan karena diruangan informan hanya ada dua orang pegawai.

#### **Hasil Kerja Pegawai Berdasarkan Kuantitas Kerja**

Menurut informan 1 hasil kerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja tergantung waktu yang ditentukan juga karena adanya SOP maka pekerjaan lebih mudah dikerjakan, menurut informan 2 Bekerja selama 5 hari dan selama itulah yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh asn untuk menyelesaikan tugas-tugasnya ada saja pegawai yang lembur itupun bila dimungkinkan bisa saja karena bicara target dan itu semua diperhitungkan juga karena ada aturannya. Menurut informan 3, 5, 6 dan 8 dikarenakan adanya SKP dan PPK PNS bagaimanapun hasil kuantitasnya akan maksimal karena bisa terlihat dari penilaian tersebut dengan apa yang mereka mengerjakan dan terbukti sesuai dengan yang diharapkan. Menurut informan 7 kuantitas kerja sudah tercapai walaupun terkadang adanya halangan lain seperti tugas tambahan yang mendadak mengakibatkan capaian target kerjanya itu tidak sesuai dengan target namun dari segi kuantitas pekerjaan sesuai dengan SOP. Namun menurut informan 4 dalam kuantitas kerja masih kurang memuaskan dikarenakan lebih membutuhkan banyak bantuan dari SDM tambahan.

- Secara garis besar mayoritas informan menyatakan hasil kerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja sudah maksimal dikarenakan adanya SKP dan PPK PNS bisa terlihat dari penilaian tersebut dengan apa yang mereka mengerjakan dan terbukti sesuai dengan yang diharapkan. Dan memang bekerja itu selama 5 hari selama itulah yang harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh asn untuk menyelesaikan tugas-tugasnya walaupun terkadang adanya halangan lain seperti tugas tambahan yang mendadak mengakibatkan capaian target kerjanya itu tidak sesuai dengan target jadi adanya pegawai yang lembur itupun bila dimungkinkan bisa saja karena bicara target dan itu semua diperhitungkan juga karena ada aturannya. Namun ada satu informan bahwasannya dalam kuantitas kerja masih kurang memuaskan dikarenakan lebih membutuhkan banyak bantuan dari SDM tambahan.

#### **Hasil Kerja Berdasarkan Pekerjaan Yang Dikerjakan Satu Waktu**

Menurut informan 1, 3 dan 7 pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu tidak menentu karena banyaknya faktor yang menyebabkan adanya kendala setiap orang berbeda-beda seperti banyaknya yang berkaitan dengan lembaga lain/seksi lain sehingga apa yang ditargetkan kurang sesuai dengan harapan. Namun hasil kerja pegawai yang dihasilkan dalam satu waktu sejauh ini secara keseluruhan bisa dikatakan maksimal. Menurut informan 2 Hasil kerja dari banyaknya jenis pekerjaan

semua sudah dibagi habis sesuai kemampuannya masing-masing sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dan tidak ada yang tidak mempunyai pekerjaan. Menurut informan 4 dan 8 sudah tepat karena suatu pekerjaannya sudah dikerjakan dari jauh-jauh hari untuk mengantisipasi deadline juga ikut terlibat langsung dalam melakukan pekerjaan tersebut. Menurut informan 5 dan 6 Hasil kerja yang dikerjakan berjalan dengan lancar walaupun terkadang dalam satu waktu yang bersamaan harus ada skala prioritas mana yang lebih dahulu diselesaikan, dan selama ini baik-baik saja artinya terselesaikan.

- secara garis besar pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu sudah tepat, maksimal, terselesaikan dan berjalan dengan lancar karena semua pekerjaan sudah dibagi habis sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan selesai dikerjakan sebelum waktu deadlinenya walaupun terkadang terkadang dalam satu waktu yang bersamaan ada skala prioritas mana yang lebih dahulu diselesaikan juga terkadang banyaknya faktor yang menyebabkan adanya kendala setiap orang berbeda-beda seperti banyaknya yang berkaitan dengan lembaga lain/seksi lain sehingga apa yang ditargetkan kurang sesuai dengan harapan.

#### **Bentuk Tanggung Jawab Pegawai terhadap Pekerjaan**

Menurut informan 1, 2, dan 3 Bentuk tanggung jawab sudah sesuai karena terlihat dari ketepatan kerja kemudian kualitas sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab para ASN dalam melaksanakan tugas yang diberikan bagian kepegawaian setiap bulannya meminta para ASN untuk menyerahkan laporan kinerja pegawai dalam bentuk catatan-catatan kegiatan dan tugas-tugas yang dikerjakan selama satu hari bahkan satu bulan dan selama ini para pegawai memenuhi hal itu karena itu berkaitan dengan hak yang harus diterima para pegawai. Sehingga pegawai dapat dinilai dengan baik melalui penilaian kinerjanya dalam SKP maupun perilaku. Menurut informan 5, 6, 7 dan 8 Tanggung jawab pegawai sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing dan jika hanya mengerjakan sesuai dengan tupoksi tidak ada kendala karena sudah terjadwal maka target selesai.

- Secara garis besar tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sudah sesuai karena terlihat dari ketepatan kerja kemudian kualitas sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab para ASN dalam melaksanakan tugas yang diberikan, bagian kepegawaian setiap bulannya meminta para ASN untuk menyerahkan laporan kinerja pegawai dalam bentuk catatan-catatan kegiatan dan tugas-tugas yang dikerjakan selama satu hari bahkan satu bulan dan selama ini para pegawai memenuhi hal itu karena itu berkaitan dengan hak yang harus diterima para pegawai. Sehingga pegawai dapat dinilai dengan baik melalui penilaian kinerjanya dalam SKP maupun perilaku.

#### **Hasil Kerja Berdasarkan Tingkat Ketepatan Waktu**

Menurut informan 2, 3 dan 8 hasil kerja dalam ketepatan waktu masing-masing mempunyai spare waktu dan pasti ada standar waktunya dalam melakukan sesuatu. Dan sudah dijalankan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Sejauh ini para



pegawai sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan juga disiplin. Menurut informan 1,5, 6, dan 7 Berdasarkan ketepatan waktu sudah maksimal walaupun terkadang memang ada pekerjaan yang kita berusaha dalam jangka waktu yang ditetapkan namun dikarenakan melibatkan orang lain terkadang jadi terkendala. Menurut informan 4 Masih belum maksimal dikarenakan staff Budha hanya satu orang dan beliau merangkap sebagai penyuluh agama budha jadi secara tusi masih double job bahkan triple job.

- Secara garis besar hasil kerja dalam ketepatan waktu masing-masing mempunyai spare waktu dan pasti ada standar waktunya dalam melakukan sesuatu. Mayoritas informan menyatakan bahwa sudah dijalankan sesuai tanggung jawabnya masing-masing dan sejauh ini para pegawai sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan juga disiplin. Walaupun terkadang memang ada pekerjaan yang kita berusaha dalam jangka waktu yang ditetapkan namun dikarenakan melibatkan orang lain terkadang jadi terkendala. Ada satu informan yang meyatakan bahwa masih belum maksimal dikarenakan staff Budha hanya satu orang dan beliau merangkap sebagai penyuluh agama budha jadi secara tusi masih double job bahkan triple job.

#### **Hubungan Pimpinan Dengan Bawahan Dan Sesama Antar Pegawai**

Menurut informan 1 hubungan sangat baik karena didalam satu leadership kepemimpinan itu ada yang disebut dengan planning organizing accounting dan controlling dan pastinya memperhatikan KIS yaitu koordinasi integrasi dan sinkronisasi dan dinilai dalam internal maupun eksternal yaitu dengan instasi yang terkait. Menurut informan 2 para staff dengan atasan langsungnya mempunyai komunikasi yang baik karena setiap senin ada apel pagi yang disitu masing-masing kepala seksi juga kepala kantor untuk menyampaikan informasi-informasi yang didengarkan oleh semua para pegawai,pejabat dan karyawan, jadi komunikasi antar sesama baik. Enurut informan 3,4,5,6,7 dan 8 Hubungan pimpinan dengan bawahan maupun sesama antar pegawai sangat baik karena pimpinan membangun suasana yang kondusif dan apabila terdapat masalah para pegawai juga pimpinan saling membantu tidak hanya berupa materi melalui pemikiran hingga menemukan solusi.

- Secara garis besar bahwa Hubungan pimpinan dengan bawahan maupun sesama antar pegawai sangat baik karena pimpinan membangun suasana yang kondusif dan apabila terdapat masalah para pegawai juga pimpinan saling membantu tidak hanya berupa materi melalui pemikiran hingga menemukan solusi. Setiap senin ada apel pagi yang disitu masing-masing kepala seksi juga kepala kantor untuk menyampaikan informasi-informasi yang didengarkan oleh semua para pegawai,pejabat dan karyawan, jadi komunikasi antar sesama baik. Dan juga karena didalam satu leadership kepemimpinan itu ada planning organizing accounting dan controlling juga pastinya memperhatikan KIS yaitu koordinasi integrasi dan sinkronisasi yang dinilai dalam internal maupun eksternal yaitu dengan instasi yang terkait.

### **Bentuk Inisiatif Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Menurut informan 2 bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tingkat penyelesaiannya tergantung misalnya jika ada masalah yang hanya berasal internal cukup diselesaikan dengan tim internal jika masalah eksternal misalkan tentang kerukunan beragama atau rumah ibadah itu penyelesaiannya melibatkan tim terkait dan semua permasalahan itu harus di konsultasikan dan dikoordinasikan dan sebagai bawahan atau pejabat harus lapor kepada pimpinan supaya mereka tahu dari kita langsung bukan dari orang lain dan itu kita selesaikan secara tusinya masing-masing. Menurut informan 3 dalam inisiatif pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan Namun sejauh ini atasan memberikan kepercayaan kepada para pegawai jika bisa ditangani silahkan ditangani dikarenakan pemimpin punya maksud maksud dan tujuan bahwa para pegawai juga akan menjadi pemimpin ketika pemimpinnya pensiun, meninggal / mutasi. Menurut informan 4,5 dan 8 Bentuk inisiatif yang diambil dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikan masalah to the point atau secara langsung.mencari solusi karena harus menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

Menurut informan 1,6 dan 7 dalam inisiatif pastinya pimpinan harus tau apa yang dilakukan sehingga berdasarkan instruksi atasan dan memnta arahnya karena melalui pimpinan lalu dikontribusikan kepada bawahan dan dikerjakan atau diselesaikan bersama.

- Secara garis besar ada dua pendapat yang berbeda yaitu bentuk inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta menyelesaikan masalah pastinya pimpinan harus tau apa yang dilakukan sehingga berdasarkan instruksi atasan dan meminta arahnya karena melalui atasan lalu dikontribusikan kepada bawahan dan dikerjakan atau diselesaikan bersama.Semua permasalahan itu harus di konsultasikan dan dikoordinasikan dan sebagai bawahan atau pejabat harus lapor kepada pimpinan supaya mereka tahu dari kita langsung bukan dari orang lain dan itu kita selesaikan secara tusinya masing-masing. namun disisi lain bentuk inisiatif yang diambil dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikan masalah dilakukan to the point atau secara langsung.mencari solusi karena harus menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

### **Perbedaan Hasil Kerja Yang Dihasilkan Sebelum Reformasi Birokrasi Atau Sesudah Reformasi Birokrasi**

Menurut informan 1,2 dan 4 ada perbedaan hasil kerja yang dihasilkan sebelum reformasi birokrasi maupun sesudah reformasi birokrasi yaitu melalui sisi pelayanan kemudian dari sisi ketaatan aturan dan adanya pemangkasan pemangkasan birokrasi supaya lebih cepat. Karena saat ini juga sudah banyak aplikasi untuk pelayanan publik yang digaungkan. Menurut informan 3 tentu ada perbedaan dikarenakan Reformasi birokrasi lebih banyak mengajarkan para pegawai untuk menjadi lebih baik. Jika dahulu para pegawai bebas karena tidak adanya hukuman dan penghargaan jadi mereka berjalan masing-masing. Jika saat ini dengan adanya penerapan reformasi birokrasi lebih tertata lebih baik khususnya kinerja yang ada di lembaga/

pemerintahan para pegawai lebih mengetahui kewajibannya dan lebih memahami yang didapat dan dikerjakan karena harus sesuai dengan tatanan yang sudah diatur oleh pemerintah sedemikian rupa. Para pegawai lebih banyak berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaannya serta dalam menempatkan diri pada kemampuan /porsinya masing-masing. menurut informan 5,6 dan 7 pastinya ada sebelum reformasi birokrasi jika kerja jarang menggunakan aplikasi maupun internet semuanya serba manual. Sekarang menggunakan aplikasi jadi prosedur lebih cepat dan tidak bertele-tele. Setiap pegawai juga memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mengharuskan ikut meningkatkan kemampuan keterampilan karena saat ini sudah serba aplikasi dan pemerintah membuat sistem pola kerja yang memudahkan jadi dengan reformasi birokrasi pada saat ini tidak ada alasan pegawai tidak bisa, tidak cepat dan tepat karena semua sudah diberikan jadi tidak ada alasan pekerjaan yang tertunda, yang tidak sesuai apalagi kerja sampai salah. Menurut informan 8 sebelum reformasi birokrasi maupun sesudah tidak ada perbedaan karena tetap melaksanakan pelayanan dengan baik maka kinerja stabil.

- Secara garis besar mayoritas informan menyatakan bahwa adanya perbedaan hasil kerja yang dihasilkan sebelum reformasi birokrasi dan sesudah reformasi birokrasi yaitu lebih banyak mengajarkan para pegawai untuk menjadi lebih baik. Jika dahulu para pegawai bebas karena tidak adanya hukuman dan penghargaan jadi mereka berjalan masing-masing. Jika saat ini dengan adanya penerapan reformasi birokrasi lebih tertata lebih baik khususnya kinerja yang ada di lembaga/ pemerintahan para pegawai lebih mengetahui kewajibannya, lebih memahami yang didapat dan dikerjakan karena harus sesuai dengan tatanan yang sudah diatur oleh pemerintah sedemikian rupa. Para pegawai lebih banyak berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaannya serta dalam menempatkan diri pada kemampuan /porsinya masing-masing lalu jika sebelumnya bekerja serba manual saat ini menggunakan aplikasi jadi prosedur lebih cepat dan tidak bertele-tele. Dan pemerintah juga membuat sistem pola kerja yang memudahkan jadi dengan reformasi birokrasi pada saat ini tidak ada alasan pegawai tidak bisa, tidak cepat dan tepat karena semua sudah diberikan jadi tidak ada alasan pekerjaan yang tertunda, yang tidak sesuai apalagi kerja sampai salah.

#### **Manfaat Setelah Reformasi Birokrasi**

Menurut informan 1, 2, 3 dan 7 manfaat setelah reformasi birokrasi lebih banyak bahwasannya untuk diri sendiri lebih disiplin, taat pada regulasi yang berlaku dan bekerja itu mengacu pada sistem sekaligus bekerja sesuai job desk. Semua pegawai mempunyai tanggung jawab kepada semua tugas yang diberikan jadi reformasi birokrasi itu bagaimana asn itu bisa bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Pekerjaan itu juga harus ada bukti nyatanya yaitu dalam bentuk dokumen. Karena itu merupakan salah satu yang harus ditunjukkan dalam perubahan kerja yang lebih baik lagi dalam rangka Reformasi Birokrasi. Jika sebelumnya tidak ada SKP dan disebutkan hanya perjanjian kerja jadi tidak tertuang di SKP dan saat ini tertuang di SKP jadi para pegawai punya sasaran kinerjanya dan target. Menurut informan 4,5,6,

dan 8 Manfaat yang dirasakan yaitu dalam segi keuangan karena sudah mendapat tukin. karena adanya transparan dan keterbukaan maka ada tuntutan kita harus maju, inovatif, kreatif juga mempunyai integritas. melaksanakan pekerjaan serba cepat dan semakin efisien.

- Secara garis besar mayoritas informan banyak merasakan manfaat setelah adanya reformasi birokrasi untuk diri sendiri lebih disiplin, taat pada regulasi yang berlaku dan bekerja itu mengacu pada sistem sekaligus bekerja sesuai job desk. Dalam segi keuangan sudah adanya tukin. karena adanya transparan dan keterbukaan maka ada tuntutan pegawai ASN harus maju, inovatif, kreatif juga mempunyai integritas. Melaksanakan pekerjaan serba cepat dan semakin efisien. Semua pegawai mempunyai tanggung jawab kepada semua tugas yang diberikan jadi reformasi birokrasi itu bagaimana asn itu bisa bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Pekerjaan itu juga harus ada bukti nyatanya yaitu dalam bentuk dokumen. Karena itu merupakan salah satu yang harus ditunjukkan dalam perubahan kerja yang lebih baik lagi dalam rangka Reformasi Birokrasi. Jika sebelumnya tidak ada SKP dan disebutnya hanya perjanjian kerja jadi tidak tertuang di SKP dan saat ini tertuang di SKP jadi para pegawai punya sasaran kinerjanya dan target.

#### **Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat**

Menurut informan 2, 4, 5 dan 7 faktor pendukung yaitu aplikasi, sdm, dan waktu. Karena banyaknya aplikasi di kemenag bekasi ini seperti di keuangan ada aplikasi sakti, di kepegawaian ada simpeg, di haji ada siskohat, di madrasah ada aplikasi emis, di pakis ada simpatika, di urais ada simas siwak dan bmn. Menurut informan 1, 3, 4,6 dan 8 faktor penghambat yaitu masih adanya sdm yang enggan mengikuti perubahan zaman dan terkadang ada sdm senior yang jarang bersentuhan dengan teknologi namun ingin belajar lalu ada yang muda namun terkadang males belajar. Fasilitas aplikasi yang kurang memadai, sdm yang kurang mahir dalam mengoperasikan IT, sdm yang terbatas dan umur SDM yang sudah diatas rata-rata. Menurut informan 1 untuk menangani faktor penghambat yaitu dalam Reformasi Birokrasi dengan adanya satu pembinaan dengan salah satu role model yaitu agen perubahan dan salah satu motivator yaitu menunjukkan perubahan sebagai contoh bagi temen atau pegawainya di sekelilingnya. Jadi setiap hambatan yang dilaksanakan dengan tanggung jawab dan bekerja sama kemudian taat kepada aturan hambatan itu dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat.

- Secara garis besar faktor pendukung yaitu aplikasi, sdm, dan waktu. Karena banyaknya aplikasi di kemenag bekasi ini seperti di keuangan ada aplikasi sakti, di kepegawaian ada simpeg, di haji ada siskohat, di madrasah ada aplikasi emis, di pakis ada simpatika, di urais ada simas siwak dan bmn. Faktor penghambat yaitu masih adanya sdm yang enggan mengikuti perubahan zaman dan terkadang ada sdm senior yang jarang bersentuhan dengan teknologi namun ingin belajar lalu ada yang muda namun terkadang males belajar. Fasilitas aplikasi yang kurang memadai, sdm yang kurang mahir dalam mengoperasikan IT, sdm yang

terbatas dan umur SDM yang sudah diatas rata-rata. untuk menangani faktor penghambat yaitu dalam Reformasi Birokrasi dengan adanya satu pembinaan dengan salah satu role model yaitu agen perubahan dan salah satu motivator yaitu menunjukkan perubahan sebagai contoh bagi temen atau pegawainya di sekelilingnya. Jadi setiap hambatan yang dilaksanakan dengan tanggung jawab dan bekerja sama kemudian taat kepada aturan hambatan itu dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat.

**Upaya Meminimalisir Kekurangan Reformasi Birokrasi Dalam Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

Menurut informan 2 dan 8 upaya meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya aparatur yaitu dengan dilakukannya pemetaan pegawai ini harus dilakukan supaya orang-orang yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing termasuk para pelaksananya itu juga sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Menurut informan 4,5,6 dan 7 untuk meminimalisir kekurangan dalam reformasi untuk meningkatkan kinerja bisa melalui menambahkan SDM yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan melalui pelatihan dan fasilitas sarana prasarana yang memadai mengembangkan pola pengembangan dan pembinaan.

- Secara garis besar upaya upaya meminimalisir kekurangan reformasi birokrasi dalam penataan sistem manajemen sumber daya aparatur yaitu dengan dilakukannya pemetaan pegawai ini harus dilakukan supaya orang-orang yang menduduki sebuah jabatan sesuai dengan kompetensinya masing-masing termasuk para pelaksananya itu juga sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Dan untuk meningkatkan kinerja bisa melalui menambahkan SDM yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan melalui pelatihan dan fasilitas sarana prasarana yang memadai mengembangkan pola pengembangan dan pembinaan.

## Lampiran 7- Dokumentasi



(Informan Bagian Analis Kepegawaian Madya Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Kasubbag Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Kasie Penyelenggara Haji & Umroh Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Kasie Urusan Agama Islam & Binda syari'ah sekaligus Kasie Penerangan Agama Islam & Pemberdayaan Zakat Wakaf Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Kepala Penyelenggara Buddha Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Kepala Penyelenggara Kristen Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Kepala Penyelenggaraan Katolik Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



(Informan Pengelola Administrasi dan Dokumentasi Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi)



## Lampiran 8- Catatan Perbaikan Ujian Sidang Skripsi



### UNIVERSITAS ISLAM "45" FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113  
Telp. (021) 8821185, 8801027, 8808851-52 Ext. 141 Fax. (021) 8801192

#### CATATAN PERBAIKAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Nama : Prisa Janata  
N P M : 41183522180030  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara (S1)  
Pembimbing : Abdul Muis, Drs.,M.Si.  
Judul Skripsi : Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi

NO	CATATAN PERBAIKAN	HAL.
1.	Perbaiki judul skripsi	
2.	Abstrak yg lebih dari 200 kata, kata kunci urut abjad	
3.	Penyajian Hasil Penelitian dari rumusan masalah 1 semua dengan indikator dari teori strategi	
4.	Perbaiki penulisan Daftar Pustaka u/ nomor	
5.	Perbaiki telant penulisan	

## Lampiran 9- Presentase Plagiarism

skripsi PJ

ORIGINALITY REPORT

**23%**

SIMILARITY INDEX

**22%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**9%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>digilib.uin-suka.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Hawaii Preparatory Academy</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repository.unismabekasi.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>paj.upnjatim.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>erb.kemenkumham.go.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.neliti.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>es.scribd.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>