

**KINERJA ASN BADAN KESBANGPOLINMAS KOTA KUPANG****Jefirstson R Riwu Kore¹, Fellyanus Haba Ora², Moniche Aletha Saubaki³****Universitas Nusa Lontar Rote****ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui implementasi kinerja ASN di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang berdasarkan mutu kerja, jumlah kerja, dan ketepatan waktu. Populasi dan sampel penelitian ditentukan secara saturated sampling terhadap 31 pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, yang diperoleh dengan teknik wawancara kuisisioner menggunakan skala Likert dan teknik dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan implementasi kinerja ASN di Kantor Kesbangpolinmas Kota Kupang sudah sangat baik. Dengan demikian kinerja ASN perlu dipertahankan. Perhatian pemimpin dan organisasi juga diperlukan dalam peningkatan kemampuan karakteristik pegawai dari aspek pendidikan dan pengembangan diri.

Kata Kunci: kinerja, mutu kerja, jumlah kerja, ketepatan waktu

ABSTRACT

This research aims to determine the implementation of the ASN performance in the Union of Nation, Politics, and Public Protection Agency of Kupang City based on the quality of the work, the amount of work, and the accuracy of the time. Populations and samples were determined by saturated sampling of 31 staff. The primary and secondary data were obtained using the Likert scale interview and documentation techniques. Data analysis is done using descriptive techniques. The results of the research showed that the implementation of the ASN in the Kupang City Polynamics Office has been very good. Thus, ASN performance needs to be preserved. The attention of leaders and organizations is also needed in improving the characteristic abilities of staff from the educational and self-development aspects.

Keywords : performance, work quality, work quantity, timelines

LATAR BELAKANG

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melawan hukum dan melanggar etika (Marnisah et al., 2022; J R Riwu Kore, 2022). Capaian

kerja ini ditentukan standar, sasaran, target yang ingin dicapai, dan ada sejumlah kriteria pengukuran. Menurut Habaora et al. (2021), sumber daya manusia menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menciptakan sistem kerja yang

terintegrasi baik di level horizontal pegawai maupun hubungan vertikal di antara pegawai.

Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu yang menarik dikaji adalah sorotan publik yang menyebut kinerja pegawai pemerintah di Indonesia masih sangat rendah. BKN Republik Indonesia menyebut $\pm 80\%$ kinerja ASN masih berkinerja buruk (Riwu Kore et al., 2022). Institut PERC (*Political & Economic Risk Consultancy*) menyebut kinerja ASN di Indonesia terburuk di dunia (Riwu Kore, 2023). Laporan IFC-*Doing Business Report* menyebut kinerja ASN terburuk dalam hal pelayanan ke publik (Riwu Kore et al., 2022). Demikian juga dilaporkan oleh *Institute for Managemen of Development, Swiss in World Competitiveness Book* bahwa produktivitas ASN dalam sektor *economic performance, business efficiency, and government efficiency* berada diposisi paling akhir dari 60 negara yang disurvei (Riwu Kore et al., 2022).

Penyebab utama rendahnya kinerja ASN sangat dipengaruhi sumber daya manusia dari ASN yang masih rendah dalam aspek produktivitas (Asmawati et al., 2022) dan kinerja (Y. Susanto et al., 2021). Berdasarkan uraian yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk menilai persepsi kinerja ASN di Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang. Manfaat penelitian untuk menghasilkan rekomendasi dalam perbaikan kinerja ASN di Indonesia, terutama di Pemerintah Kota Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dikenal dengan istilah *job performance* atau *actual performance*. Kinerja dalam kebudayaan iklim kerja di Indonesia disebut prestasi kerja, yaitu kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan seseorang dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai target organisasi. Menurut Riwu Kore & Haba Ora (2022), kinerja dalam adopsi Bahasa Indonesia disebut *performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sesuai dengan padanan defenisi dari kinerja, maka Muday et al. (2024) menjelaskan terdapat 3 (tiga) aspek dalam menilai kinerja, yaitu: kejelasan tanggungjawab pekerjaan; kejelasan hasil dari kerja yang dilakukan; dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengukuran Kinerja Organisasi

Kinerja sangat tergantung dari kepuasan penerima layanan dari pemberi layanan. Menurut J R Riwu Kore et al. (2023), tujuan adanya pengukuran kinerja adalah: (1) mengetahui level pencapaian tujuan organisasi; (2) hasil evaluasi kerja pegawai; (3) perbaikan kinerja pegawai; (4) pertimbangan yang sistematis dalam pengambilan keputusan dan risiko; (5) memahami motivasi pegawai untuk ditingkatkan; dan (6) menghasilkan akuntabilitas publik. Sementara menurut J R Riwu Kore & Haba Ora (2021) pengukuran kinerja bertujuan untuk penentuan tindakan yang perlu diambil terhadap kehasilan kerja, kegiatan, maupun proses yang dilakukan seseorang sehingga dapat dipastikan kejelasan strategi yang

perlu diambil dalam perbaikan atau peningkatan kinerja.

Indikator Kinerja

Berbagai macam kriteria pengukuran kinerja pegawai dikemukakan banyak pakar. J R Riwu Kore (2020) menyebut 4 dimensi pengukuran kinerja pegawai, yaitu: (1) mutu kerja terdiri dari indikator mutu kerja yang dihasilkan sesuai tujuan organisasi, ramah dan sabar jadi kunci pelayanan, dan akurasi dan kejelasan informasi adalah kunci pelayanan; (2) jumlah kerja, terdiri dari indikator hasil kerja sesuai jumlah kerja yang ditugaskan, teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, kreativitas jadi kesuksesan pekerjaan; dan (3) tepat waktu, terdiri dari indikator pekerjaan diselesaikan tepat waktu, waktu kerja dimanfaatkan seefisien mungkin, dan pelayanan hanya dapat diberikan saat persyaratan dipenuhi.

Sementara Zamzam et al. (2022) menyebut dimensi kinerja diukur melalui produktivitas, mutu layanan, responsivitas, responsibilitas, serta akuntabilitas. Hal ini berbeda dengan yang diuraikan oleh Riwu Kore & Haba Ora (2022^{ab}) bahwa dimensi pengukuran kinerja ASN terdiri atas fisibilitas, komprehensif, ekonomi, perhatian, relevansi, efisiensi, kontrolabilitas, produktivitas, akuntabilitas, ketangguhan, responsibilitas, dan sarana prasarana. Namun demikian, terhadap ukuran dimensi dan indikator kinerja yang dilakukan pada kondisi eksisting SDM di Pemerintah Kota Kupang, J R Riwu Kore (2022) menyarankan dimensi kinerja diukur menggunakan indikator target, kredibel, kerja tim, fokus, kapabilitas, inovatif,

infrastruktur, dan perfeksionis. Berdasarkan konteks ini bahwa pengukuran kinerja disetiap instansi maupun institusi organisasi tidak dapat disamakan dengan konteks yang berlaku pada organisasi yang lain. Tetapi dalam penelitian ini, menggunakan pengukuran dimensi kinerja sesuai petunjuk J R Riwu Kore (2020), yaitu mutu kerja, jumlah kerja, dan ketepatan waktu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi implementasi dari kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Beberapa pakar menyebut ada beberapa faktor prediktor dari kinerja, diantaranya: (1) motivasi, disiplin, dan etika sebagai pembentuk sikap mental pegawai (Riwu Kore & Haba Ora, 2021); (2) pendidikan yang tinggi berpengaruh terhadap wawasan yang luas (Susanto et al., 2022); (3) ketrampilan yang memudahkan dalam penyelesaian kerja efektif dan efisien; (4) kepemimpinan sebagai motivator dan inspirasi pegawai (Jefirstson Richset Riwu Kore, Yustini, et al., 2022); (5) hubungan industrial yang berorientasi persamaan hak dan kewajiban serta aturan kerja yang melindungi pekerja (Marnisah et al., 2023); (6) pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan hidup dan peraturan ketenagakerjaan (Riwukore et al., 2021); (7) gizi dan kesehatan yang mempengaruhi kekuatan dalam kerja (J R Riwu Kore & Haba Ora, 2019); (8) jaminan sosial sebagai kompensasi terhadap kecelakaan dan keselamatan kerja (Riwukore et al., 2019); (9) lingkungan kerja yang kondusif (J R Riwu Kore, 2022); (10) sarana

prasarana yang mendukung kinerja pegawai (Susanto et al., 2020); dan teknologi sebagai pendukung tepat waktu, mutu, dan jumlah dalam memproduksi hasil kerja (J R Riwakore et al., 2022). Berdasarkan ragam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa kunci kinerja pegawai ditentukan faktor intervensi kualitas lingkungan kerja yang bersifat internal dan eksternal.

METODE

Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang menjadi lokasi fokus dalam penelitian ini.

Jumlah pegawai yang bekerja di kantor ini sebanyak 31 orang, yang akhirnya menjadi populasi dan sampel penelitian dengan pendekatan saturated sampling (sampel jenuh). Dengan demikian pendekatan metode adalah nonprobabilitas sampling. Batasan dimensi kinerja dalam penelitian ini adalah mutu kerja, jumlah kerja, dan ketepatan waktu sesuai petunjuk dari J R Riwu Kore (2020). Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dengan teknik wawancara kuisioner dengan skala Likert dan dokumentasi. Formula skala baik skor dan interval skor yang digunakan sesuai dengan petunjuk Haba Ora et al. (2021) seperti berikut ini.

$PS-p = \left(\frac{\bar{X}_{PS-p}}{5} \right) \times 100\%$	No.	Kategori	Skor Maksimum (%)
	1.	Sangat Setuju (SS)	≥20-36
	2.	Tidak Setuju (TS)	>36-52
	3.	Cukup (N)	>52-68
	4.	Setuju (S)	>68-84
	5.	Sangat Setuju (SS)	>84-100
Keterangan:	$PS-p$ = Kategori persepsi responden \bar{X}_{PS-p} = Rata-rata skor untuk persepsi responden 5 = Skor tertinggi skala Likert		

Tabel 1. Dimensi dan indikator kinerja ASN

Indikator	Pendapat Tentang Kinerja ASN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Mutu Kerja	Mutu kerja yang dihasilkan sesuai tujuan organisasi					
	Ramah dan sabar jadi kunci pelayanan					
	Akurasi dan kejelasan informasi adalah kunci pelayanan					
Jumlah Kerja	Hasil kerja sesuai jumlah kerja yang ditugaskan					
	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kreativitas jadi kesuksesan pekerjaan					
Tepat Waktu	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu					
	Waktu kerja dimanfaatkan seefisien mungkin					
	Pelayanan hanya dapat diberikan saat persyaratan dipenuhi					

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Organisasi

Landasan yuridis pembentukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Kupang adalah Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Kota Kupang. Kantor Kesbangpol Kota Kupang terletak di Kompleks Kantor Wali Kota Kupang, Lantai III, Jl. S K Lerik, No.1, Kelapa Lima, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Visi Kesbangpol Kota Kupang adalah “Terwujudnya ketertiban dan keamanan yang kondusif demi terciptanya suasana kehidupan politik yang harmonis melalui dukungan partisipasi masyarakat luas”. Visi ini diterjemahkan dalam misi, yang terdiri atas 5 (lima), yaitu: (1) meningkatkan partisipasi masyarakat, koordinasi dan kemitraan dengan lembaga politik dan organisasi masyarakat; (2) meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan bangsa; (3) meningkatkan koordinasi pencegahan kerawanan di bidang IPOLEKSOSBUD; (4) meningkatkan koordinasi pengendalian dampak kerusakan dan bencana alam melalui sektor terkait dan stakeholder; dan (5) meningkatkan profesionalisme aparatur.

Secara umum, tugas pokok dari Kesbangpolinmas Kota Kupang adalah membantu kepala daerah dan wakil kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat. Tugas pokok ini untuk menjawab fungsi : (1) perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik; (2) pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik; (3) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik; (4) pembinaan Unit Pelaksana Teknis Badan; (5) pelaksanaan administrasi ketatausahaan yang meliputi urusan umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pelaporan; dan (6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota Kupang di bidang kesatuan bangsa dan politik.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kompilasi identitas seseorang untuk menunjukkan keterangan diri seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, dan lain sebagainya. Karakteristik responden dipenelitian ini terlihat di tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Gender		
	Laki-Laki	22	70,97
	Perempuan	9	29,03
	Total	31	100,00
2.	Kelompok Umur		
	20-30	7	22,58
	31-40	4	12,90
	41-50	13	41,94
	>50	7	22,58

	Total	31	100,00
3.	Tingkat Pendidikan		
	Magister	3	9,68
	Sarjana	14	45,16
	Diploma	4	12,90
	SMA	10	32,26
	Total	31	100,00
4.	Masa Kerja (Tahun)		
	1-10	16	51,61
	11-20	7	22,58
	21-30	2	6,45
	>31	6	19,36
	Total	31	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data, Mei 2020

Karakteristik dalam penelitian ini menunjukkan gender dominan ASN yang bekerja di Kesbangpolinmas cenderung berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Kelompok umur responden yang dominan dalam penelitian ini adalah rentang umur antara 41-50 tahun yang menunjukkan ASN yang bekerja di Kesbangpolinmas Kota Kupang rata-rata berada dikemungkinan dan kedewasaan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab. Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan ASN di Kesbangpolinmas didominasi oleh pendidikan sarjana daripada pendidikan yang lain, yang berarti dari aspek kompetensi dan pengetahuan cukup mumpuni. Sementara dari aspek masa kerja menunjukkan bahwa ASN yang bekerja cukup mampu dan berpengalaman

dalam menjalankan tugas dan kewajiban karena berada di level pekerjaan antara 1-10 tahun. Menurut J R Riwakore et al. (2022) perbedaan jenis kelamin, pendidikan, kelompok umur, dan lama kerja bersifat komplementer, terutama dalam penatausahaan birokrasi yang cenderung administratif.

Kinerja ASN

Persepsi responden terkait dengan kinerja ASN di Kesbangpolinmas Kota Kupang tersaji pada tabel berikut ini. Berdasarkan pengukuran persepsi kinerja ASN di Kesbangpol Kota Kupang menunjukkan interval nilai berada pada >84-100% atau padanan kategori sangat baik.

Tabel 3. Deskripsi variabel kinerja Aparatur Sipil Negara

No. Resp.	Nomor Pernyataan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44



No. Resp.	Nomor Pernyataan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
7	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
8	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
10	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
11	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
12	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
13	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
14	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
15	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
17	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
18	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
19	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
22	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
23	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
24	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
28	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
30	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Σ	141	145	146	139	145	138	142	146	145	1287
\bar{X}_{Ps-p}	4,55	4,68	4,71	4,48	4,68	4,45	4,58	4,71	4,68	4,61
$\frac{\bar{X}_{Ps-p}}{5}$	0,91	0,94	0,94	0,90	0,94	0,89	0,92	0,94	0,94	0,92
P_{s-p}	90,97	93,55	94,19	89,68	93,55	89,03	91,61	94,19	93,55	92,26
	92,90/Sangat Baik			90,75/Sangat Baik			93,12/Sangat Baik			
	Mutu Kerja			Jumlah Kerja			Tepat Waktu			

Kinerja ASN Berdasarkan Mutu Kerja

Kinerja ASN berdasarkan mutu kerja ditentukan dari capaian hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi, pelayanan yang ramah dan sabar, serta hasil kerja yang terukur (akurat) dan jelas informasi dari

pemberi ke penerima layanan. Hasil pengukuran mutu kerja ASN di Kesbangpol Kota Kupang menunjukkan kategori sangat baik, berada di interval 84-100, yaitu 92,90%.

Hasil penelitian menunjukkan implementasi kinerja ASN di Kesbangpol

Kota Kupang telah sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Sifat ramah dan sabar, hasil kerja yang akurat dan akses informasi yang jelas menjadi ciri khas kerja yang dilakukan para ASN. Faktor lain yang mempengaruhi adalah ASN yang bekerja mayoritas berpendidikan sarjana dengan masa kerja yang sudah cukup lama, dan rata-rata kelompok umur ASN pada kategori matang dan dewasa. Menurut Haba Ora et al. (2021), kualitas pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu dan kualitas organisasi itu sendiri dalam mengimplementasi pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang dimiliki dalam setiap proses melakukan pekerjaan sesuai tanggungjawab maupun kewajiban sebagai target mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja ASN berdasarkan mutu kerja pegawai Kesbangpolinmas Kota Kupang perlu dilakukan pengembangan individu untuk meningkatkan kualitas pegawai dan organisasi. J R Riwu Kore (2020) menyatakan kualitas pegawai dan organisasi berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia, apabila pegawai memiliki SDM yang baik, dengan sendirinya bekerja tanpa menunggu arahan dan sangat loyal terhadap organisasi. Sementara Luis Marnisah et al. (2023) menjelaskan peningkatan kualitas pegawai dan organisasi dipengaruhi faktor kepemimpinan, seperangkat prosedur kerja dan peraturan perundangan, *reward and punishment*, dan motivasi pribadi. Selanjutnya, E. Susanto et al. (2022) menyatakan strategi organisasi dalam menopang kualitas pribadi pegawai dapat dilakukan dengan memotivasi pegawai,

memberi perhatian ke pengakuan hasil kerja pegawai, Perhatian untuk pengembangan diri pegawai baik karir dan diklat, pembinaan yang dilakukan secara berkala, evaluasi prestasi kerja, kompensasi yang layak, dan penciptaan interaksi hubungan kerja yang efektif. Implementasi dari faktor-faktor tersebut sebagai penghambat dan pendukung dalam peningkatan kualitas kerja dari ASN.

Kinerja ASN Berdasarkan Jumlah Kerja

Kinerja pegawai Kesbangpolinmas Kota Kupang berdasarkan jumlah kerja ditentukan hasil kerja pegawai sesuai dengan jumlah kerja, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kreativitas dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan implementasi jumlah kerja dari pegawai berada diinterval 84-100 yaitu sebesar 90,75%. Dengan demikian kinerja ASN berdasarkan jumlah kerja diimplementasi secara sangat baik.

Efektivitas pegawai Kesbangpolinmas Kota Kupang dari aspek jumlah kerja ini menunjukkan jika pegawai yang bekerja sangat bertanggung jawab, teliti, dan kreatif sehingga perilaku yang ditampilkan adalah jumlah kerja diefisienkan sesuai dengan target penyelesaian kerja, koordinasi cepat dalam pengambilan keputusan, komitmen dan kedisiplinan kerja yang tinggi, dan loyalitas kerja yang sesuai iklim organisasi. J R Riwu Kore & Haba Ora (2021) melaporkan karakteristik pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan berpengaruh terhadap jumlah kerja yang dihasilkan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sangat diperlukan

pengaturan etika kerja, profesionalisme kerja dan kepemimpinan organisasi. Ciri-ciri ini akan ditunjukkan melalui sikap tanggung jawab pegawai dalam kerja (Haba Ora et al., 2020) yang ditampilkan pegawai melalui sikap dan kesadaran tinggi untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, kesanggupan menyelesaikan beban kerja sesuai target dan tepat waktu, bertanggung jawab dalam risiko pekerjaan dari keputusan yang diambil, tekun dan berdedikasi tinggi dalam tanggung jawab kerja, dan pelayanan optimal dari bidang tugas yang diberikan.

Kinerja ASN Berdasarkan Ketepatan Waktu

Kinerja ASN berdasarkan ketepatan waktu ditentukan oleh tampilan kinerja pegawai dalam menyelesaikan kerja tepat waktu, waktu kerja yang dimanfaatkan secara efisien, dan pelayanan yang prosedural hanya ketika persyaratan dipenuhi. Hasil penelitian menunjukkan implementasi unsur ketepatan waktu pegawai dalam pekerjaan di Kantor Kesbangpolinmas Kota Kupang berada di interval 84-100, yaitu sebesar 93,12%. Hasil ini menjelaskan bahwa implementasi kerja dari aspek ketepatan waktu kerja sudah sangat baik di Kesbangpolinmas Kota Kupang.

Menurut Y. Susanto et al. (2021) bahwa pegawai yang bekerja tepat waktu menunjukkan ciri-ciri bekerja sesuai skala prioritas, tinggi dalam etos kerja dan kedisiplinan, memiliki susunan agenda kerja secara importance, ketelitian dan kecermatan menjadi unsur kerja, ketepatan kerja dan tanggung jawab sebagai

kewajiban kerja, standar waktu menjadi prinsip kerja, evaluasi terhadap rencana kerja menjadi perhatian, dan menghindari adanya penundaan kerja. Sementara J R Riwu Kore et al. (2022) menyatakan bahwa ciri tepat waktu kerja pegawai akan membantu pegawai dalam membuat skala prioritas kerja, menghindari penundaan kerja, menghindari tabrakan waktu kerja, memberi ruang kendali kebebasan dalam kerja, menghindari perasaan bersalah akibat risiko kerja, dan membantu dalam evaluasi kemajuan kerja pegawai.

PENUTUP

Tampilan kinerja ASN di Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang menunjukkan bahwa implementasi kinerja sudah sangat baik karena uji persepsi menunjukkan interval nilai pegawai berada pada skor interval 84-100. Artinya manajemen organisasi dan sumber daya manusia yang ada perlu dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya baik dari aspek mutu kerja, jumlah kerja, dan ketepatan waktu.

Referensi

- Asmawati, Riwu Kore, J. R., Alie, M., Yustini, T., & Hutajulu, Y. Y. (2022). The relationship between quotient and employee performance (Study at the Subdistrict Office and District Office in the Kelapa Lima District, Kupang City Government). *Enrichment : Journal of Management*, 12(4), 2963–2973.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.703>

Haba Ora, F., Riwu Kore, J. R., Manafe,



- H., Susanto, Y., & Yustini, T. (2020). Strategi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi di Pemerintah Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 229–242. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i2.1556>
- Haba Ora, F., Riwu Kore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v12i1.1123>
- Marnisah, L, Riwu Kore, J. R., & Haba Ora, F. (2022). Employee performance based on competency, career development, and organizational culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 629–647. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.13>
- Marnisah, Luis, Riwu Kore, J. R., & Wadud, M. (2023). *Hubungan industrial dan kompensasi: Konsep, filosofi dan implementasi* (T. Yustini (ed.); 1st ed.). Deepublish Press.
- Muday, F., Marnisah, L., & Yustini, T. (2024). Kinerja pegawai berdasarkan pengaruh disiplin, kompetensi dan budaya organisasi. *JMII: Jurnal Multidisiplin Ilmu Indonesia*, 1(2), 111–148. <https://jurnal.rumahpintarayho.com/index.php/jmii/article/view/26>
- Riwu kore, J. R., Manafe, H., & Haba Ora, F. (2019). Strategies for handling stunting risk in Indonesia (Case study in Kupang City, Nusa Tenggara Timur Province, Indonesia). *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 02(06), 17–25. <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-2-issue-6/3-HSS-375.pdf%0A>
- Riwu Kore, J R. (2020). *Kepemimpinan transformasional peningkatan sumber daya manusia* (F. Haba Ora (ed.); 1st ed). PT. Insan Cendekia Mandiri Group.
- Riwu Kore, J R. (2022). Pelatihan penentuan dimensi dan indikator lingkungan kerja eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training on determining dimensions and indicators of the existing work environment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government). *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jamu.v1i1.1465>
- Riwu Kore, J R, Alie, J., & Hattu, S. V. A. P. (2022). Employee performance based on contribution of WFH, organizational commitment, and organizational culture at Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1217–1236. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2533>
- Riwu Kore, J R, & Haba Ora, F. (2019). Expenditure display of education cost on households in Kota Kupang and the policy of masterplan. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 93–99. <https://www.ijisrt.com/expenditure-display-of-education-cost-on-households-in-kota-kupang-and-the-policy-of-masterplan%0A>
- Riwu Kore, J R, & Haba Ora, F. (2022a). Pelatihan penyusunan dimensi-indikator kinerja pegawai di Badan Kesatuan dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 341–351. <https://doi.org/https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844>
- Riwu Kore, J R, & Haba Ora, F. (2022b).



- New dimensions and indicators in performance measurement. *Asia for Earth-2022: 2nd International Conference on Education, Management and Social Science*, 350.
- Riwu Kore, J R, & Haba Ora, F. (2021). Relationship of work ethics, professionalism, and leadership to the performance of internal auditors at the Inspectorate Body of Kupang City. *SISIMA 2021: Seminar Ilmiah Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi, "Penyempurnaan Mekanisme Manajemen Dan Akuntansi Melalui Peningkatan Peran Teknologi Informasi,"* 42.
- Riwu Kore, J R, Marnisah, L., & Haba Ora, F. (2022). Perceptions of the state civil apparatus about the work environment in supporting the performance to the National Unity and Political Body of Kota Kupang in Indonesia. *Jurnal Mantik: Manajemen, Teknologi Informatika Dan Komunikasi*, 5(46), 2314–2324. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/mantik.v6i2.2392>
- Riwu Kore, J R, Marnisah, L., & Jermias, J. (2022). Honorary staff performance using predictors of commitment, compensation, and work ethic (Study in the Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang). *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2227–2235. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.640>
- Riwu Kore, J R, Susanto, Y., Haba Ora, F., Pancasila, I., & Zubaidah, R. A. (2021). How loan distribution and credit troubled in fostered partners can be Done? Case study: CSR fund from PT. Bukit Asam Tbk. Tanjung Enim, South Sumatra, Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 109–123. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v6i1.2638>
- Riwu Kore, J R, Zamzam, F., & Haba Ora, F. (2022). *Iklim organisasi pada manajemen SDM (Dimensi dan indikator penelitian)* (Havis Arafik (ed.); 1st ed.). Deepublish Press.
- Riwu Kore, Jefirstson R. (2023). Evaluasi Kompetensi terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja ASN (Competence Evaluation of Improving ASN Commitment and Performance). *Jurnal Nusantara Mengabdikan (JNM)*, 2(2), 67–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jnm.v2i2.1478>
- Riwu Kore, Jefirstson R, Yustini, T., & Likur, A. (2022). Employee performance based on discipline, workload, and emotional intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1857–1870. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.497>
- Riwu Kore, Jefirstson Richset. (2022). Pelatihan: Evaluasi dan rekonstruksi kinerja ASN Pemerintah Kota Kupang berbasis sumber daya manusia. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 79–100. <https://doi.org/10.35912/yumary.v3i2.1472>
- Riwu Kore, Jefirstson Richset, Yustini, T., & Haba Ora, F. (2023). Mengukur kinerja pegawai pemerintahan di masa krisis: Konstruksi instrumen kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kupang saat masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kawistara: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 13(3), 420–438. <https://doi.org/10.22146/kawistara.73481>
- Riwu Kore, Jefirstson Richset, Yustini, T., & Tada, M. (2022). Career development based transformational leadership, education & training, and motivation (case study at dinas lingkungan hidup and kebersihan Kota Kupang). *International Journal on Social Science, Economics and*



Art, 12(2), 73–82.
<https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i2.93>

Susanto, E., Riwu Kore, J. R., & Alie, J. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi Operation. *Jurnal Saintifik: Multi Science Journal*, 20(3), 183–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.58222/js.v20i3.85>

Susanto, Y., Riwu Kore, J. R., Afrianti, I., & Haba Ora, F. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143–152. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>

Susanto, Y., Riwu Kore, J. R., Riance, A., Sardiyo, & Haba Ora, F. (2020). The effect of complexity of the competence independence task on integrity of the implication in the quality result Auditor examination in North Musirawas District. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3591–3597. <http://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-1019-22734%0A>