

## **Optimalisasi Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

**Usep Dayat<sup>1</sup>, Trianto Jaya Saputra<sup>2</sup>, Dani Setiawan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> **Universitas Singaperbangsa Karawang Jawa Barat, Indonesia**

<sup>2,3</sup> **Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung, Indonesia**

**Email:**

[usepdayat15@gmail.com](mailto:usepdayat15@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The aim of this research is to analyze the Optimization of Employee Performance at the People's Welfare Bureau of the Regional Secretariat of Jawa Barat Province. This research uses qualitative research methods, how all data is obtained directly from informants in the field using interviews and document studies. The results of the research show that the performance of employees at the People's Welfare Bureau of the Regional Secretariat of Jawa Barat Province, in improving employee performance based on the dimensions of effectiveness, authority and responsibility, discipline and initiative, has been implemented, every job given to employees is always properly accounted for, this is because because employees are aware of the tasks assigned to them, so they always take the initiative in carrying out and completing their tasks and responsibilities, even though there are still obstacles in completing the tasks.

**Keyword: Optimization, Performance Employees.**

### **Latar Belakang Masalah**

Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat telah mengembangkan program-program yang menyeluruh dan rencana kerja tahunan untuk memenuhi misinya. Pelaksanaan dari inisiatif-inisiatif tersebut secara aktif diupayakan melalui berbagai strategi pengawasan dan motivasi. Terlepas dari upaya-upaya tersebut, Biro Kesejahteraan Rakyat menghadapi tantangan yang cukup besar karena cakupan tanggung jawabnya yang sangat luas, mencakup seluruh wilayah Provinsi Jawa Barat. Wilayah kerja yang luas ini memiliki karakteristik daerah yang beragam sehingga menambah kompleksitas tugas para pegawai (Sari et al., 2022).

Pengembangan kompetensi melalui analisis yang obyektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memastikan pelaksanaan program kerja organisasi yang efektif (Shet et al., 2019). Kompetensi merupakan faktor penting dalam mencapai pemerintahan yang transparan dan terhormat (Diatmono et al., 2020). Hal ini memainkan peran penting dalam mendorong profesionalisme para pejabat dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan khusus yang dimilikinya. Dengan berfokus pada penilaian yang obyektif untuk membangun kompetensi, organisasi bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih efisien, beretika, dan professional (Kareem, 2019).

Bukti empiris menunjukkan bahwa kinerja pejabat di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam memberikan pelayanan sering kali tidak

berpegang teguh pada nilai-nilai standar dan norma-norma pelayanan. Para pejabat ini seringkali hanya mengandalkan juklak dan juknis. Kepatuhan yang kaku ini mengakibatkan kecenderungan berkurangnya komitmen para pejabat birokrasi untuk benar-benar bertanggung jawab kepada masyarakat yang dilayaninya. Ketergantungan pada prosedur standar tanpa mempertimbangkan kebutuhan unik masyarakat berkontribusi pada melemahnya rasa tanggung jawab dan akuntabilitas dalam birokrasi.

Indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai negeri sipil tercermin dari berbagai kritik masyarakat terhadap kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Kritik-kritik tersebut menyoroti kinerja pegawai yang relatif rendah dan tidak efisien, terutama dalam hal pelayanan administrasi yang seringkali lambat dalam menyelesaikan tugas. Meskipun memiliki jumlah pegawai yang relatif banyak, pelayanan yang diberikan oleh Biro Kesra masih jauh dari standar yang optimal. Selain itu, banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan, sehingga menurunkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Kurangnya ketepatan waktu dan komitmen ini memperburuk persepsi inefisiensi dan rendahnya motivasi di dalam Biro.

Berdasarkan pengamatan empiris, rendahnya tingkat penyelesaian tugas merupakan masalah signifikan yang diyakini terkait dengan kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Namun demikian, hipotesis ini memerlukan pembuktian melalui penelitian empiris yang mendalam. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian yang berjudul “Optimalisasi Kinerja Pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara tingkat penyelesaian tugas dan kinerja pegawai, memberikan wawasan dan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Optimalisasi**

Optimalisasi adalah proses mengidentifikasi solusi yang paling efektif untuk masalah yang diberikan, bukan hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan setinggi mungkin atau biaya serendah mungkin (Ali & Anwar, 2021). Jika tujuannya adalah untuk memaksimalkan keuntungan, optimasi mencari strategi terbaik untuk mencapai tujuan ini, yang mungkin tidak selalu menghasilkan keuntungan tertinggi secara absolut (Mui et al., 2018). Demikian pula, jika tujuannya adalah untuk meminimalkan biaya, solusi optimal mungkin tidak selalu menghasilkan pengeluaran serendah mungkin (Otoo, 2019). Untuk mendekati masalah optimasi secara efektif, penting untuk mengidentifikasi tiga elemen kunci: tujuan yang ingin dicapai, alternatif keputusan yang tersedia, dan sumber daya terbatas yang harus dikelola (Novitasari & Noor, 2022).

- a. Tujuan pengoptimalan dapat berupa maksimisasi atau minimisasi. Maksimalisasi digunakan ketika tujuannya adalah untuk meningkatkan faktor-faktor seperti keuntungan, pendapatan, atau metrik serupa. Di sisi lain, minimalisasi dipilih ketika tujuannya adalah untuk mengurangi faktor-faktor seperti biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Saat menetapkan tujuan ini, penting untuk mempertimbangkan dengan

cermat apa yang perlu dimaksimalkan atau diminimalkan untuk memastikan keselarasan dengan hasil yang diinginkan.

- b. Alternatif keputusan melibatkan pembuatan pilihan di antara beberapa opsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Alternatif-alternatif ini harus secara efisien memanfaatkan sumber daya terbatas yang tersedia bagi pengambil keputusan. Alternatif keputusan mencakup kegiatan atau tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Sumberdaya yang dibatasi, investasi penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun ketersediaannya terbatas. Keadaan ini menggarisbawahi perlunya proses optimalisasi untuk mengelola sumber daya ini secara bijaksana.

Dalam proses produksi, untuk mencapai optimalisasi diperlukan pertimbangan yang cermat, terutama dalam perumusan rencana produksi yang komprehensif yang berfungsi sebagai dasar operasi (Ariza, 2021). Optimalisasi proses produksi bertujuan untuk memaksimalkan output dengan meningkatkan produktivitas, sehingga meningkatkan efisiensi dan secara positif mempengaruhi kualitas produk (Dwiyanti & Arundinasari, 2023). Pendekatan ini memastikan bahwa rencana atau target produksi terpenuhi secara efektif. Pada akhirnya, optimasi berusaha untuk memaksimalkan aktivitas untuk mencapai keuntungan atau hasil yang diinginkan (Senjaya & Karim, 2021).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah konsep yang digunakan secara luas dalam manajemen, yang sering disinonimkan dengan istilah-istilah seperti hasil kerja, pencapaian, dan prestasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Pada dasarnya, kinerja mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Istilah “kinerja” berasal dari ungkapan seperti job performance atau actual performance, yang menunjukkan hasil nyata atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya (Kuswati, 2020). Didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai, kinerja mencerminkan seberapa efektif seorang pegawai memenuhi tugasnya. Menurut (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

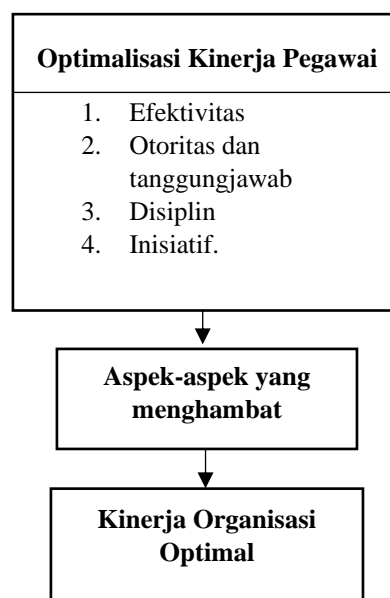
Berdasarkan uraian tersebut, strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam tugas-tugas pelayanan dimulai dengan mengevaluasi tingkat kinerja saat ini dan menganalisis faktor-faktor yang mendasari peningkatan kinerja (Demircioglu & Chen, 2019). Analisis ini mengidentifikasi kesenjangan dan bidang yang memerlukan peningkatan, yang membentuk dasar untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja (Purnomo & Sujarwo, 2016). Kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan tindakan dan kontribusi mereka dalam mempengaruhi kinerja organisasi dalam peran masing-masing. Pada akhirnya, peningkatan kinerja individu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Eliyana et al., 2019).

Telah ditetapkan bahwa penilaian kinerja yang efektif bergantung pada peran pekerjaan yang didefinisikan dengan jelas. Tanpa kejelasan ini, melakukan penilaian yang berarti menjadi tidak praktis (Kammerhoff et al., 2019). Oleh karena itu, keberhasilan penilaian kinerja sangat bergantung pada deskripsi pekerjaan yang komprehensif yang menguraikan tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai (Chen et al.,

2020). Kejelasan ini memungkinkan para pemimpin untuk memberikan penilaian yang obyektif terhadap karyawan berdasarkan kompetensi dan tugas-tugas yang dilakukannya. Dengan demikian, sumber daya manusia organisasi, baik kekuatan maupun kelemahannya, memainkan peran penting dalam memastikan evaluasi yang adil dan akurat atas kinerja pegawai (Riyanto et al., 2021).

(Afrizal et al., 2021) mengemukakan terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu produktivitas, kualitas layanan, daya tanggap, tanggungjawab, dan akuntabilitas. Indikator-indikator ini secara kolektif menilai seberapa efektif kinerja pegawai, memberikan hasil yang berwujud dan tidak berwujud yang selaras dengan instruksi, fungsi, dan tugas. Kinerja dengan demikian mencakup pelaksanaan, deskripsi, dan penciptaan hasil, menggabungkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi (Simangunsong, 2022).

### Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

### Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan tujuan dari penelitian ini, maka peneliti mengusulkan desain penelitian deskriptif kualitatif yang paling sesuai. Pendekatan ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara komprehensif mengenai Optimalisasi Kinerja Pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Metode ini melibatkan pemeriksaan secara kualitatif terhadap data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui wawancara dan analisis dokumen yang dilakukan di lapangan. Metode ini memungkinkan eksplorasi dan deskripsi yang lebih rinci mengenai proses optimalisasi kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, yang diwawancarai yang diambil secara purposif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas 3 macam yaitu observasi, wawancara, dan

study dokumen. Lokasi penelitian ini adalah pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Optimalisasi Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat**

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, kinerja birokrasi pemerintah, khususnya di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dievaluasi dengan menggunakan pendekatan yang berorientasi pada proses. Pendekatan ini menggunakan beberapa variabel kunci untuk mengukur kinerja organisasi, termasuk efektivitas, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Variabel-variabel ini secara kolektif menilai seberapa baik fungsi biro dalam mencapai tujuannya, menjaga akuntabilitas, membina lingkungan kerja yang disiplin, dan mempromosikan inisiatif proaktif.

#### **1. Efektivitas Organisasi**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber dayanya secara efektif untuk mencapai misinya sangat bergantung pada tingkat efektivitasnya. Efektivitas memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik organisasi memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan. Efektivitas diukur dengan membandingkan faktor input-seperti sumber daya organisasi seperti dana, sumber daya manusia, peralatan, dan waktu-dengan output yang dihasilkan, biasanya dalam bentuk barang atau jasa. Untuk Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, output ini terutama terdiri dari layanan birokrasi.

Dalam konteks penelitian ini, efektivitas dievaluasi berdasarkan waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan program-program dalam sektor pelayanan. Penilaian ini membantu mengukur seberapa efisien sumber daya yang digunakan untuk memberikan layanan, yang mencerminkan kemampuan biro untuk mencapai tujuannya dalam kerangka waktu dan batasan anggaran yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dipersepsikan cukup luas dan konsisten di seluruh organisasi. Persepsi ini dibuktikan dengan para informan yang memberikan tanggapan yang relatif sama, yang mengindikasikan tingkat penyelesaian tugas yang tinggi. Secara khusus, hampir semua tugas yang diberikan kepada pegawai diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, yang mencerminkan kepatuhan yang kuat terhadap tenggat waktu dan etos kerja yang dapat diandalkan di seluruh bagian di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dengan demikian ketidakhadiran pegawai di kantor tidak selalu berarti bahwa pekerjaan tidak selesai. Rekan kerja akan membantu, memastikan bahwa tugas-tugas tetap selesai dalam jangka waktu yang ditentukan. Menurut persepsi para informan, tidak ada variasi yang signifikan dalam praktik ini, yang mengindikasikan adanya pemahaman dan pendekatan yang konsisten di antara para pegawai. Keseragaman persepsi ini menyoroti bahwa waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan program layanan digunakan secara efektif, memenuhi tingkat pencapaian yang diharapkan dan mempertahankan standar kinerja birokrasi.

#### **2. Otoritas dan Tanggungjawab**

Dalam organisasi birokrasi modern, kualitas hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hubungan yang terjalin

dengan baik dan harmonis akan memudahkan pemanfaatan sumber daya secara optimal dan memungkinkan koordinasi, sinkronisasi, dan perampingan kegiatan organisasi secara efisien. Untuk lebih memahami bagaimana bawahan memenuhi tanggung jawabnya atas tugas yang didelegasikan oleh pimpinannya, maka dilakukanlah sebuah penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dinamika hubungan tersebut dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan mengemukakan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sudah baik. Hubungan yang terjalin didasarkan atas hubungan hirarkial, dan didukung atas dasar kerjasama tim. Pemberdayaan bawahan oleh pimpinan dalam konteks hirarkis, yaitu berdasarkan kekuasaan yang dimiliki oleh atasan. Dukungan yang diberikan oleh bawahan kepada pimpinan atas dasar bahwa pimpinan memiliki kewenangan untuk memerintah dan bawahan wajib memberi dukungan dan harus loyal atas setiap perintah atasan. partisipasi bawahan didasarkan atas perintah dan ketentuan yang ditetapkan oleh pimpinan.

### **3. Disiplin**

Kepatuhan yang ketat terhadap peraturan yang telah ditetapkan sering kali mengakibatkan dehumanisasi pegawai. Pegawai yang memiliki akal sehat dan hati nurani moral kehilangan kesempatan untuk menerapkan atribut-atribut ini secara bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sehingga pegawai tidak lagi dapat mengevaluasi tantangan dan masalah yang dihadapi, juga tidak dapat menentukan apakah standar dan prosedur yang ada merupakan solusi yang paling efektif untuk mengatasi masalah tersebut. Kepatuhan yang kaku terhadap peraturan ini menghilangkan kemungkinan bagi pegawai untuk mencari dan menerapkan metode alternatif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tanpa mengorbankan kepentingan orang lain. Akibatnya, pegawai diperlakukan seperti robot, diharapkan untuk mengikuti standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa berpikir panjang tanpa adanya fleksibilitas untuk beradaptasi, berinovasi, atau menerapkan penilaian pribadi. Pendekatan mekanistik ini menghambat kreativitas, inisiatif, dan unsur manusiawi dalam pemecahan masalah, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, para pegawai sering kali harus menghadapi kompleksitas dan kekakuan prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan secara efektif dan efisien. Ketika dihadapkan pada tantangan prosedural, pegawai sering kali membutuhkan bantuan dari rekan kerja mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berada di luar prosedur standar. Upaya kerjasama ini terkadang membuat pegawai menerima kompensasi informal dari para pemangku kepentingan dalam bentuk motivasi atau insentif tambahan, di luar dari yang telah ditetapkan secara resmi. Melalui proses ini, pegawai diharapkan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh para stakeholder, dengan memanfaatkan pedoman formal dan bantuan yang mendukung, meskipun tidak resmi, dari rekan-rekan kerjanya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa penyelesaian pekerjaan di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat belum terlaksana secara optimal, meskipun telah disediakan fasilitas oleh pemerintah. Ketidakefisienan ini sebagian besar disebabkan oleh terbatasnya kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan tugas yang diberikan. Selain itu, ketepatan waktu dan ketanggapan pegawai sangat penting, karena pegawai bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan proses penerimaan keuangan daerah.

Pegawai harus memiliki pengalaman yang memadai untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut secara efektif. Namun, ada beberapa kasus di mana beberapa pegawai tidak memiliki kemampuan penuh untuk memenuhi target yang ditentukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara efisien. Kesenjangan ini menyoroti perlunya pelatihan dan pengembangan yang lebih baik untuk memastikan bahwa semua pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkontribusi terhadap keberhasilan biro secara keseluruhan.

#### **4. Inisiatif**

Berfokus pada hasil kerja, prestasi kerja mengacu pada kapasitas individu untuk menghasilkan hasil yang sangat baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tidak hanya mencakup kemampuan untuk memenuhi ekspektasi, tetapi juga melampauinya, dengan menunjukkan komitmen terhadap keunggulan dan pendekatan proaktif terhadap penyelesaian tugas. Hal ini melibatkan pegawai yang mengambil inisiatif dalam pekerjaan masing-masing, menunjukkan sumber daya dan kemauan untuk melampaui persyaratan minimum. Prestasi kerja pada akhirnya merupakan puncak dari keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan inisiatif yang dibawa oleh seseorang untuk tugas-tugas yang ditugaskan. Hal ini diukur dari kualitas dan efektivitas pekerjaan yang dihasilkan, yang mencerminkan kompetensi dan motivasi pegawai untuk memenuhi tanggung jawab sesuai standar tertinggi.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah mengetahui tugas dan kewajibannya sehingga pegawai telah berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun terdapat pegawai yang bekerja ketika diperintahkan saja. Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja secara intrinsik terkait dengan inisiatif individu dan kualitas kerja yang dicapai ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja ini dievaluasi berdasarkan ketaatan pada aturan yang telah ditetapkan dan keberhasilan penyelesaian tugas dalam kriteria dan jangka waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya, kinerja mencerminkan keterlibatan proaktif pegawai dan kemampuan pegawai untuk memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan untuk perannya, yang menunjukkan dedikasi, keterampilan, dan efisiensi dalam memenuhi tanggung jawabnya.

#### **Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan, teridentifikasi beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam upaya peningkatan kinerja birokrasi di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Faktor-faktor tersebut meliputi unsur internal dan eksternal yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Faktor internal mencakup berbagai komponen dalam organisasi itu sendiri, seperti kompetensi pegawai, ketersediaan sumber daya, struktur organisasi, dan saluran komunikasi internal. Elemen-elemen ini memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan Biro untuk berfungsi secara efisien dan mencapai tujuannya.

Di sisi lain, faktor eksternal berasal dari luar Biro dan melibatkan pengaruh dari kerangka kerja pemerintah yang lebih luas, lembaga-lembaga terkait, dan masyarakat. Hal ini dapat mencakup perubahan peraturan, kolaborasi antar lembaga, ekspektasi publik, dan

kebutuhan masyarakat. Baik aspek internal maupun eksternal harus ditangani untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi kinerja birokrasi yang optimal dan untuk memastikan bahwa Biro tersebut secara efektif melayani kepentingan publik.

### **1. Aspek Pendukung**

Dalam hal efisiensi organisasi, terdapat faktor pendukung dan penghambat. Berdasarkan hasil wawancara, teridentifikasi beberapa aspek kunci yang berkontribusi terhadap efisiensi organisasi. Faktor-faktor pendukungnya antara lain kesadaran dan komitmen pegawai yang tinggi untuk menjalankan peran dan fungsinya seefisien mungkin. Hal ini mencakup penyelesaian tugas-tugas dalam jangka waktu sebaik mungkin dan menunjukkan pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab pegawai. Selain itu, penggunaan anggaran yang tepat dan terarah juga sangat penting, untuk memastikan bahwa sumber daya keuangan dialokasikan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan digunakan secara efektif. Penempatan pegawai secara efisien dalam peran yang sesuai dengan keahlian profesional dan deskripsi pekerjaan pegawai merupakan faktor pendukung penting lainnya. Selain itu, organisasi mendorong pengembangan profesional, memungkinkan pegawai untuk tumbuh dan beradaptasi dengan peran pegawai secara efektif. Dan terdapat fokus untuk mengintegrasikan jumlah program dengan kualitas yang diinginkan. Integrasi ini membantu menjaga keseimbangan antara memperluas layanan dan mempertahankan kualitasnya, yang sangat penting untuk efisiensi dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

### **2. Aspek Penghambat**

Aspek penghambat Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat mencakup beberapa indikator terukur yang menghambat kinerja birokrasi. Salah satu faktor yang signifikan adalah alokasi anggaran yang relatif rendah untuk pengembangan pegawai, yang membatasi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Selain itu, kurangnya inisiatif organisasi untuk membuat dan melaksanakan program pengembangan pegawai yang efektif, yang menyebabkan stagnasi dalam peningkatan tenaga kerja. Selain itu pendekatan pengembangan pegawai saat ini masih sangat terpusat, sehingga membatasi fleksibilitas dan daya tanggap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang beragam. Selain itu, pegawai menunjukkan tingkat inisiatif yang rendah untuk mengejar pengembangan diri, sehingga menghambat peningkatan kinerja secara keseluruhan. Masalah penting lainnya adalah cakupan wilayah yang luas yang harus dikelola oleh Biro. Wilayah geografis yang luas, dikombinasikan dengan jumlah pegawai yang terbatas, menjadikannya sulit untuk mempertahankan pengawasan dan pengendalian yang efektif. Ketidakseimbangan ini memperparah kesulitan dalam memastikan pemberian layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi di semua area.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu optimalisasi kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat telah diupayakan dengan menitikberatkan pada dimensi efektivitas, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Pegawai secara konsisten memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada mereka diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan akuntabilitas. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh kesadaran dan pemahaman akan peran dan tugas pegawai, yang



memotivasi pegawai untuk berinisiatif dalam melaksanakan dan memenuhi tanggung jawabnya. Meskipun masih terdapat tantangan dalam menyelesaikan beberapa tugas, komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan pendekatan proaktif dalam mengatasi hambatan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### Daftar Pustaka

- Afrizal, D., Anisa, D., Khaliq, M., & Yusrizal, D. (2021). Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. *JURNAL TERAPAN PEMERINTAHAN MINANGKABAU*, 1(1), 60–67.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6(2).
- Ariza, R. (2021). Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 9(2), 125–140.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166–179.
- Demircioglu, M. A., & Chen, C.-A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51–60.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Diatmono, P., Mariam, S., & Ramli, A. H. (2020). Analysis of Human Capital in Talent Management Program, Training and Development to Improve Employee Competence Case Study in BSG Group. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 45–66.
- Dwiyanti, T. M., & Arundinasari, I. (2023). Peran Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Timur Dalam Upaya Percepatan Penanganan Kemiskinan Ekstrem Di Jawa Timur. *Jurnal Publik*, 17(02), 164–174.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221.
- Kareem, M. A. (2019). The impact of human resource development on organizational effectiveness: An empirical study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 29–50.

- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Mui, H. K. Y., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). The impact of strategic leadership on organizational performance of small medium enterprises (SME) in Malaysia. *Journal of Leadership and Management*, 13(9), 154–166.
- Novitasari, D., & Noor, A. (2022). Analisis Optimalisasi Penyusunan Laporan Kinerja Melalui Standar Pelayanan Publik (Lingkup Pemerintahan) Di Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1159–1166.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 949–970.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Purnomo, A., & Sujarwo, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Lampung. *Jurnal. Ubl. Ac. Id.*
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Sari, A. D. P., Rumerung, J., & Lapod, M. (2022). Kajian Kompetensi Hard Skill dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 4(2 AGUSTUS), 25–37.
- Senjaya, B., & Karim, N. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Provinsi Jambi Berdasarkan Delapan Area Perubahan. *Tanah Pilih*, 1(2), 140–159.
- Shet, S. V, Patil, S. V, & Chandawarkar, M. R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753–773.
- Simangunsong, D. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Kecamatan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Study Kasus Kecamatan Nassau Kabupaten Toba).