

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR

FACTOR INFLUENCING PERFORMANCE OF PUBLIC SERVANTS AT THE AGENCY FOR SOCIAL AFFAIRS OF MAKASSAR MUNICIPALITY

Indra Wijaya¹, Ismail Said², dan Sudirman³.

¹Dinas Sosial Kota Makassar.

email : wijaya.indra0293@yahoo.co.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Administasi-Lembaga Administrasi Negara, Makassar.

email : prof.ismailsaid@yahoo.co.id

³ Sekolah Tinggi Ilmu Administasi-Lembaga Administrasi Negara, Makassar.

email : mslhina@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cenderung belum menggambarkan kinerja yang tinggi dikarenakan oleh faktor kemampuan dan motivasi yang dimilikinya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan yaitu, metode deskriptif-kualitatif. Unit analisis dalam penelitian ini meliputi sumber data primer adalah sejumlah data yang dijaring dari 24 informan yang terdiri dari 22 orang pejabat struktural dan 2 orang staf serta 1 anak jalanan yang dianggap representatif yang dipilih secara sengaja (*purposive*). Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari telaah dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar dapat dilihat dari aspek kemampuan dan motivasi ASN. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual menunjukkan bahwa terdapat 3 sub indikator kemampuan intelektual yang paling menentukan kinerja ASN yaitu, kecerdasan angka, komprehensi verbal dan visualisasi spasial.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Kemampuan Intelektual, Dinas Sosial, Pemerintah Kota.

Abstract

The problem analyzed in the study was about employee performance. The objective of the study was to understand factors influencing performance of public servants at the agency for social affairs of Makassar municipality. The study applied a descriptive-qualitative method. The study utilized both primary and secondary data. Primary data was collected from 24 public servants, 22 of them held structural positions, two staff, and one street children selected purposively. Secondary data was collected from the relevant document. The results of the study showed that factors influencing performance of public servants at the agency for social affairs of Makassar municipality included ability in which three intellectual abilities influenced most namely numeric, verbal, and visualization.

Key Words: Performance, public servants, intellectual ability, social affairs, city of government.

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Kota Makassar yang merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di bawah lingkup Pemerintah kota Makassar sebagai *leading sector* dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan khususnya bidang sosial di daerah terindikasi masih berkinerja buruk. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 realisasi capaian kinerja dan anggaran Dinas Sosial kota Makassar mengalami penurunan secara signifikan setiap tahunnya sebagai berikut.

Tabel 1
Tingkat Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran
Dinas Sosial Kota Makassar

No.	Tahun Anggaran	Program dan Kegiatan	Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran (%)	
			K	Rp.
1.	2014	Sasaran/target capaian kinerja yaitu, 9 Program dan 55 Kegiatan dan yang terlaksana terdiri atas: - 5 program pokok dan 25 kegiatan wajib; dan - 4 Program Penunjang dan 25 kegiatan pendukung. 3 Sub Bagian dan 4 bidang)	93 %	93 %
2.	2015	Sasaran/target capaian kinerja yaitu, 9 Program dan 90 Kegiatan, yang terlaksana terdiri dari: - 5 Program Pokok dan 56 Kegiatan Wajib; dan - 4 Program Penunjang dan 33 kegiatan Pendukung. (3 Sub Bagian dan 4 bidang)	91,78 %	91,78 %

Sumber: LAKIP Dinas Sosial kota Makassar Tahun 2014 dan Tahun 2015.

Prediksi dampak yang buruk akan terjadi pada Tahun 2016 dari penurunan tingkat realisasi capaian kinerja dan anggaran Pada Tahun 2015 sebagaimana termuat pada tabel 1 terjawablah sudah. Data Bappeda kota Makassar Tahun 2016 Triwulan I melaporkan bahwa realisasi capaian kinerja dan anggaran pada Dinas Sosial kota Makassar hanya berkisar 39,3 % atau sangat rendah dan penyerapan anggarannya sebesar 4,57 % atau sangat rendah (*Data Bappeda kota Makassar Tahun 2016*). Untuk mengatasi permasalahan rendahnya penyerapan kinerja maupun anggaran perlunya dilakukan manajemen sebagaimana menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Munir Mangkana anggota komisi D bidang kesejahteraan masyarakat DPRD kota Makassar sebagaimana dilansir dalam Koran Makassar Terkini 30 April 2016 menyoroti kinerja Dinas sosial kota Makassar, dimana serapan anggarannya hanya berkisar 6 % saja. Oleh karena itu, perlunya manajemen kepegawaian untuk pencapaian tujuan organisasi sebagaimana Flippo (1976) mengatakan manajemen kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Berangkat dari latar belakang permasalahan di atas, mendorong dan menarik minat peneliti sesuai bidang tugas dan spesifikasi disiplin ilmu serta selanjutnya membuat judul penelitian yang memiliki lokus dan fokus yaitu, “Faktor Yang Menentukan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih mengutamakan ke dalaman data dan menilai serta menginterpretasikannya.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini meliputi sumber data yang sifatnya primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sejumlah data yang akan dijangkau dari para informan yang dianggap representatif yang diperoleh dari 22 pejabat struktural dan 2 orang staf serta 1 anak jalanan dan sumber data sekunder ialah data yang diperoleh dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur yang berkaitan dengan faktor yang menentukan kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara, Wawancara dengan beberapa informan seperti Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian, Staf Dinas Sosial kota Makassar serta anak jalanan yang berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Observasi dilakukan pada beberapa tahapan yang dialami oleh ASN dalam melaksanakan tupoksinya dan telaah dokumen adalah menelaah berbagai dokumen, berupa SKP ASN dan LAKIP absensi kehadiran Dinas Sosial kota Makassar serta data pendukung lainnya.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan menggunakan analisis data kualitatif yaitu, dengan langkah-langkah sebagai berikut pengumpulan data, display data, reduksi data, member check, triangulasi, finalisasi, konklusi dan argumentasi.

HASIL PENELITIAN

Kinerja merupakan prestasi kerja ASN dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk pencapaian visi organisasi. Kinerja ASN dalam pencapaian tujuan organisasi sangatlah ditentukan aspek kemampuan intelektual untuk pencapaian visi organisasi. Kemampuan intelektual haruslah dipahami oleh Kepala Dinas Sosial kota Makassar sehingga dapat memberikan kemudahan untuk mengetahui dan memahami apakah ASN sudah berkinerja tinggi atau rendah dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual terdiri dari tujuh dimensi-dimensi yang membentuknya yaitu, kecerdasan angka, komprehensi verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingatan. Hasil penelitian mengenai faktor kemampuan intelektual yang menentukan kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar dapat dilihat berikut ini.

1. Kecerdasan Angka

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Amirah Sambe, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Sosial kota Makassar, maka dapat dikatakan bahwa sub indikator kecerdasan angka sangat menentukan kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dalam pembuatan dokumen Surat Pertanggung-jawaban (SPJ) dan Surat Perintah Pembayaran Langsung Barang/Jasa (SPP-LS) serta Surat Perintah Membayar (SPM) setiap kegiatan, kecerdasan angka ASN pada Sub Bagian Keuangan sangat menentukan hasil pekerjaan dalam pembuatan dokumen tersebut dikarenakan pekerjaan tersebut berkaitan erat dengan kecerdasan untuk menghitung pajak penghasilan (PPH) setiap honorarium panitia pelaksana dan pendukung, honorarium narasumber dan moderator pada setiap kegiatan serta pajak PPN untuk pengadaan barang dan jasa. Kecerdasan angka juga menentukan kinerja ASN pada Seksi Pembinaan Anak Jalanan untuk merekapitulasi keseluruhan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang dirazia oleh Tim Reaksi Cepat (TRC) Saribattang. Dari semua data sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Patroli PMKS TRC Saribattang
(1 Januari – 13 Juli 2016)

No.	Klasifikasi PMKS	Jenis Kelamin		Bulan							Total
		L	P	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	
1	Anjal	160	47	14	42	39	29	41	31	11	207
2	Gepeng	116	93	27	29	36	30	26	53	8	209
3	Pengamen	46	8	-	14	15	6	5	14	-	54
4	WTS	-	35	4	-	5	1	13	6	6	35
5	Waria	5	-	-	-	-	-	5	-	-	5
6	Napza	34	11	3	2	15	4	10	6	5	45
7	Psikotik	73	24	13	21	20	15	7	18	3	97
Jumlah		434	218	61	108	130	85	107	128	33	652

Sumber: Data Sekunder, 2017.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kecerdasan angka menentukan kinerja ASN pada Seksi Pembinaan Anak jalanan dalam menghitung jumlah keseluruhan PMKS yang dirazia/dijaring oleh TRC Saribattang setiap tahunnya sehingga dengan kecerdasan angka yang tinggi ASN dapat menyediakan data rekapitulasi PMKS yang dirazia secara cepat dan akurat.

Selanjutnya, Kecerdasan angka juga sangat menentukan kinerja ASN pada Seksi Penanganan Korban Bencana Sosial, di mana ASN sangat membutuhkan kecerdasan angka dalam menghitung jumlah korban bencana sosial dan memprediksikan bantuan dan jaminan kesejahteraan bagi para korban bencana sosial/penerima manfaat.

2. Komprehensi Verbal

Hasil wawancara dengan informan Kamil Kamaruddin, SE selaku Kepala Seksi Pembinaan Anak Jalanan Dinas Sosial kota Makassar mengungkapkan bahwa terkait penanganan PMKS khusus anjal, gelandangan, pengemis pengamen itu kita berpatokan pada kebijakan Perda Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembinaan anak jalanan termasuk di dalamnya kegiatan-kegiatan mahasiswa yang melakukan penggalangan dan tanpa memiliki izin dari Kementerian Sosial (Wawancara,13 April 2017).

Pandangan di atas yang menjelaskan bahwa dalam penanganan PMKS khususnya anjal di kota Makassar, Dinas Sosial kota Makassar selalu berpatokan pada Perda Nomor 2 Tahun 2008 tentang Penanganan Anjal. Hal ini dibenarkan oleh Irwan salah satu anak jalanan yang terjaring razia PMKS menyatakan bahwa Dinas Sosial sudah mensosialisasikan dan melarang kami untuk meminta-minta uang di lampu merah dan memberikan pelatihan kerja bagi kami anak jalanan sesuai dengan bakat keterampilan yang kami miliki serta juga diberikan bantuan berupa perlengkapan kerja perbengkelan untuk membuka usaha” (Wawancara, 8 Agustus 2017).

Berangkat dari pandangan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komprehensi verbal sangat menentukan kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan

kegiatan penanganan PMKS khususnya Anak Jalanan di kota Makassar Dinas Sosial komprehensi verbal menentukan kinerja ASN dalam memahami dan mengimplementasikan Peraturan Daerah kota Makassar Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembinaan Anak Jalanan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan penanganan Anak Jalanan serta untuk memberikan pengarah dan pembinaan dengan pendekatan persuasif bagi anak jalanan maupun mahasiswa yang melakukan aktivitas di perempatan lampu merah maupun fasilitas umum yang dapat mengganggu ketertiban lalu lintas dan meresahkan warga masyarakat kota Makassar.

3. Kecepatan Perseptual

Hasil wawancara dengan informan Yuyun Yuliawati, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan mengungkapkan bahwa kualifikasi ilmu dari segi ilmu kan untuk S1 kita STKS itu otomatis teknis, harusnya teknis untuk penanganan kessos yah. Tetapi, seiring jalan dengan adanya perpindahan reposisi dan yah reposisi dari klasifikasi jabatan apa, dan sebetulnya apa artinya sesuai karena dengan S2-nya itu memang di masalah administrasi negara itu berhubungan dengan perencanaan kan” (Wawancara, 26 April 2017).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kecepatan perseptual menjadi penentu kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar. Sebagian kecil ASN menunjukkan kecepatan perseptual yang cepat dan akurat di dalam melaksanakan tupoksinya. Kecepatan perseptual yang cepat dan akurat tersebut hanya dimiliki oleh ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaannya saat ini. Akan tetapi, masih terdapat juga beberapa ASN yang memiliki kecepatan perseptual yang rendah dikarenakan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya tidak relevan dengan bidang pekerjaannya saat ini sehingga ASN tersebut perlu diikutkan pada kegiatan diklat-diklat pelatihan maupun workshop yang menyangkut dengan bidang pekerjaan guna peningkatan kapasitasnya.

4. Penalaran Induktif

Hasil wawancara dengan informan Dr. Mukhtar Tahir, M.Pd selaku Kepala Dinas Sosial Kota Makassar yang menyatakan bahwa iya, harus, makanya pendidikan kediklatan itu adalah salah satu wadah dan apa pengetahuan yang harus menjadi salah satu hal yang harus diikuti sehingga kita berimprovisasi dengan tugas-tugas yang ada” (Wawancara, 25 Mei 2017).

Berdasarkan pernyataan tersebut yang berkaitan dengan dengan penalaran induktif yang dimiliki ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar menunjukkan bahwa penalaran induktif menjadi penentu kinerja ASN pada kantor tersebut. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya ASN senantiasa melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan stake holder yang terkait dan juga senantiasa berpedoman pada *Standard Operating Procedure* (SOP) kegiatan yang dilaksanakannya.

5. Penalaran Deduktif

Informan Abd. Rahman, M.Si selaku Kepala Seksi Penanganan Korban Bencana Sosial menyatakan iya, jadi atasan dengan bawahan. Artinya, yang mau disuruh dengna menyuruh kita toh. Kita harus berkoordinasi dengan baik untuk menjalankan tugas-tugas” (Wawancara, 4 Mei 2017).

Bertolak pada hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penalaran deduktif menjadi penentu kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar. Hal ini terlihat dalam mengatasi hambatan/kendala yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan rata-rata ASN senantiasa melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan pihak-pihak yang terkait baik internal maupun eksternal seperti pada kegiatan, pembinaan anjal dan evakuasi penanganan korban bencana sosial khususnya kebakaran serta rehabilitasi penyandang disabilitas.

6. Visualisasi Spasial

Hasil wawancara dengan Andi Hartati AS, M.Si selaku Kepala Seksi Pembinaan Keluarga PMKS mengutarakan bahwa kalau inovasi seperti, “Rumah Hati-Rumah Bakat itu, seperti “Ballak

Lansia”, tadinya kan memanga tida ada kita buat “Ballak Lansia”. Jadi, bagaimana lansia yang terlantar tidak bisa ditampung lagi di panti jompo itu lah untuk sementara ditampung di “Ballak Lansia” itulah inovasi baru kita itu” (Wawancara,15 Mei 2017).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sub indikator visualisasi spasial sangat menentukan kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dalam penanganan lanjut usia terlantar yang tidak dapat ditampung lagi di Panti Jompo dikarenakan terbatasnya kapasitas penerima manfaat, maka Dinas Sosial melakukan inovasi dengan pembuatan “Ballak Lansia” sebagai wadah/tempat untuk menampung sementara lanjut usia terlantar yang akan diberikan program perlindungan dan jaminan sosial. Selain itu, Bidang Rehabilitasi Sosial juga melakukan inovasi dengan membentuk Tim Reaksi Cepat (TRC) “Saribattang” serta Rumah Hati-Rumah Bakat sebagai wadah/tempat pembinaan dan pelatihan bagi PMKS yang dirazia untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya untuk pengembalian keberfungsian sosialnya dengan baik.

7. Ingatan

Informan Kamil Kamaruddin, S.E, selaku Kepala Seksi Pembinaan Anak Jalanan menyatakan tupoksi itu harus kita sesuaikan. Jadi, tupoksi yang ada kita ikuti karena itu adalah aturan main, karena kita bekerja harus berdasarkan aturan yang ada tidak boleh melenceng daripada aturan-aturan yang ada. Karena itu menjadi dasar buat kita melakukan tugas dan fungsi sehingga pada saat kita melakukan pekerjaan atau tugas itu ada payung hukumnya. Jadi, tidak ada yang merasa dirugikan atau komplain terhadap kinerja daripada yang kita lakukan. Kita harus mengikuti aturan-aturan yang ada” (Wawancara, 2017).

Bertolak pada pandangan informan di atas menunjukkan bahwasanya ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar memiliki kemampuan ingatan yang cukup baik dalam pelaksanaan tupoksi yang diemban. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tupoksinya ASN pada kantor tersebut senantiasa

mengingat dan mengaktualisasikan regulasi-regulasi dan SOP sehingga dengan berpedoman pada aturan tersebut dapat memberikan kelancaran pelaksanaan tupoksinya.

PEMBAHASAN

Kemampuan intelektual terbentuk dari 7 (tujuh) sub indikator yang membentuknya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) sub indikator dari kemampuan intelektual yang menjadi penentu utama Kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar, akan tetapi indikator lainnya juga menjadi penentu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) walaupun tidak sama dengan sub indikator utama tersebut. Hal ini berkaitan dengan penelitian Nadir (2016) yang berjudul *Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat* yang termuat dalam Jurnal Pendidikan PEPATUDZU menyatakan bahwa rendahnya kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki ASN dalam bekerja baik itu dari segi kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik.

Menurut, Robbins (2015) kemampuan intelektual sangat menentukan kinerja ASN, hal ini dapat dilihat dari 7 (tujuh) elemen penting yang membentuknya, yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan Angka

Kecerdasan angka dapat diketahui dengan melihat hasil kerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar dalam menyusun dokumen SPJ, SPP-LS, SPM dan merekapitulasi jumlah keseluruhan PMKS yang dirazia serta jumlah korban bencana sosial yang akan memperoleh bantuan dan jaminan kesejahteraan sosial. keberhasilan ASN dalam melaksanakan tugas tersebut sangat ditentukan oleh kecerdasan angka yang dimilikinya. Hal ini terlihat ASN untuk menghitung pajak honorarium maupun pajak pengadaan barang dan jasa serta merekapitulasi keseluruhan PMKS yang dirazia dan korban bencana sosial yang tertimpa musibah ASN sangat membutuhkan kecerdasan angka yang cukup baik, hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan kecerdasan

numerik ialah kecerdasan untuk berhitung dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja ASN yang mempunyai tugas pekerjaan yang berkaitan erat dengan kecerdasan angka perlu untuk diikuti dalam pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kecerdasan angka baik melalui diklat, workshop maupun seminar sehingga dapat meningkatkan kemampuannya terutama kecerdasan angka yang dimilikinya, hal ini sejalan dengan apa yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, Pasal 70 terkait pembinaan dan pengembangan karier pegawai.

2. Komprehensi Verbal

Sub indikator komprehensi verbal menjadi penentu utama kinerja ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dalam implementasi Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembinaan Anak Jalanan, Tim Reaksi Cepat (TRC) Saribattang sudah cukup baik dalam mengetahui dan memahami apa yang termuat dalam peraturan tersebut sehingga dalam pelaksanaan kegiatan patroli anak jalanan TRC Saribattang tidak mengalami hambatan/kendala dalam memberikan pembinaan maupun arahan bagi anak jalanan maupun mahasiswa yang melakukan aktivitas di jalan raya yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban lalu lintas, hal ini sependapat dengan Moehariono (2012) menyatakan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi dasar salah satunya yakni, pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.

3. Kecepatan Perseptual

Kecepatan perseptual walaupun bukan merupakan sub indikator kemampuan intelektual yang menjadi penentu utama kinerja ASN pada Dinas Sosial kota Makassar, akan tetapi sub indikator ini juga menjadi penentu kinerja ASN pada kantor tersebut. Hal ini dapat dilihat dari ASN dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, ASN yang memiliki kecepatan perseptual yang cukup baik dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara cepat, akurat dan baik sehingga berdampak pada prestasi

kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, untuk peningkatan kinerja ASN perlunya untuk dilakukan manajemen sumber daya manusia aparatur baik melalui pendidikan maupun pelatihan bagi ASN yang masih memiliki kecepatan perseptual yang kurang memadai, hal ini sejalan dengan pendapat Stoner dan Freeman (Wibowo:2016) menjelaskan bahwa manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.

4. Penalaran Induktif

Penalaran induktif sebagai sub indikator kemampuan intelektual juga menjadi penentu kinerja ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar walaupun tidak sama dengan ketiga sub indikator utama yang menentukan kinerja ASN pada kantor tersebut. Hasil analisis data menunjukkan sebagian ASN senantiasa melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan pihak terkait serta berpedoman pada *Standard Operating Procedure* (SOP) kegiatan yang dilaksanakannya, hal ini sejalan dengan pendapat Covey, et.all. (Mangkunegara, 2006:) menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia untuk menjadi unggul dan kompetitif harus mempunyai kompetensi yang mencakup kompetensi teknis yaitu, pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.

5. Penalaran Deduktif

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sudah memiliki penalaran deduktif yang cukup baik dalam memecahkan setiap hambatan atau kendala yang ditemui dalam pelaksanaan tugasnya, di mana ASN senantiasa melakukan komunikasi dan koordinasi baik dengan atasan maupun bawahan serta *stake holder* yang terkait seperti pada pelaksanaan kegiatan patroli PMKS, evakuasi penanganan korban bencana sosial maupun rehabilitasi penyandang disabilitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Covey, et.all. (Mangkunegara, 2006) yang menegaskan bahwa Sumber

Daya Manusia untuk menjadi unggul dan kompetitif harus mempunyai kompetensi salah satunya yaitu, kompetensi untuk hidup dalam saling ketergantungan yaitu, kemampuan secara efektif dengan orang lain termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif ketiga, menciptakan kesepakatan menang-menang, dan berusaha mencapai solusi alternatif ketiga, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

6. Visualisasi Spasial

Visualisasi spasial juga sangat menentukan kinerja ASN menciptakan inovasi seperti, Ballak Lansia, Rumah Hati-Rumah Bakat dan pembentukan Tim Reaksi Cepat (TRC) Saribattang serta *call center* masyarakat tentang PMKS yang meresahkan, hal ini sejalan dengan pendapat Zwell (Wibowo, 2016) menegaskan bahwa kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain sangatlah mempengaruhi perilakunya. Apabila seseorang tidak percaya bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif maka orang tersebut tidak akan berusaha mengembangkan usaha berpikirnya mengenai hal-hal yang baru dan bernilai lebih baik yang dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi dan dirinya.

7. Ingatan

Hasil analisis data menunjukkan bahwas ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar memiliki kemampuan ingatan yang cukup baik dalam pelaksanaan tupoksi yang diemban. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tupoksinya ASN pada kantor tersebut senantiasa mengingat dan mengaktualisasikan regulasi-regulasi dan SOP sehingga dengan berpedoman pada aturan tersebut dapat memberikan kelancaran pelaksanaan tupoksinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Muliadi (2012) menyatakan ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan intelektual menentukan kinerja ASN pada Dinas Sosial Kota Makassar. Kemampuan intelektual menunjukkan bahwa terdapat 3 sub indikator kemampuan intelektual yang paling menentukan kinerja ASN yaitu, kecerdasan angka, komprehensi verbal dan visualisasi spasial. Indikator lainnya juga menentukan kinerja akan tetapi kurang utama seperti ketiga indikator yang penting tersebut. Bagi ASN yang kurang berminat dengan bidang pekerjaan yang diembannya saat ini sebaiknya dilakukan *rolling position* dengan ASN lainnya sehingga dapat memberikan suasana yang baru dan juga perlunya peningkatan kapasitas bagi ASN yang masih kurang memiliki kemampuan terhadap bidang pekerjaannya melalui diklat maupun workshop serta perlunya pengadaan sarana-prasarana yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Ucapan Terima Kasih

Dengan segala kerendahan hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D selaku Ketua STIA LAN Makassar, dan ucapan terima kasih yang tak terhingga pula penulis sampaikan untuk Bapak Prof. Dr. Ismail Said, M.Hum dan Drs. Sudirman, M.Si atas bimbingan dan support selama penyusunan karya tulis ilmiah ini serta Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Makassar yang telah menerima tulisan penulis dalam bentuk jurnal dan bersedia mempublikasikan jurnal tersebut.

REFERENSI

Covey, Stephen A, Merrill Roger, & Merrill Rebecca R. 1994. *First Things First: To Live, To Love, To Learn, To Leave a Legacy*. New York: Simon and Schuster.

- Daft, Richard L. 2010. *New Era of Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Flippo, Edwin B. 1976. *Principle of Personnel Management, Fourth Edition*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nadir, Muhammad. 2016. Pengaruh *Servant Leadership*, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU, Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*. 1 (2). P 1-13.
- Rivai, Veithzal dan Muyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- , 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Mangkana, Munir. 2016. Kinerja Dinas Pendidikan dan Dinas Sosial dinilai Buruk Dewan Usulkan Kepala Dinasnya Diganti. Makassar Terkini, 30 April 2016.