



KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH

¹Sulizza Putra, ²Harris Purnama, dan ^{3*}Badruzzaman

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

*Corresponding author: badru@unida-aceh.ac.id

Abstract

In the performance of the State Civil Apparatus directed at creating an effective, efficient and responsive government administration process to the aspirations of the community as well as improving the integration of planning, implementation, supervision and control of the activities of all government institutions. Therefore, it is necessary to have the quality of work, namely accuracy in the form of quality accuracy in carrying out tasks as well as punctuality and accuracy in the form of hard work and discipline. Then work ability is needed, namely education in the form of educational background and knowledge insight, and also requires training, namely in the form of training methods, training objectives and training objectives. However, the reality is that there is still a lack of capacity and performance in the Aceh Environment and Forestry Service. The purpose of this study was to: (1) To identify and analyze the quality of work of the State Civil Servants at the Aceh Environment and Forestry Service. (2) To determine and analyze the work capacity of the State Civil Apparatus at the Aceh Environment and Forestry Service. By using a qualitative approach research method that is using triangulation techniques by means of observation, interviews, and document analysis. Results The quality of work of state civil servants at the Aceh Environment and Forestry Service has been implemented because when doing a job process, the employee will do it carefully and carry out the work, but the work capacity of state civil servants at the Environmental Service has not been properly implemented. Life and Forestry in Aceh this is due to the fact that there are still a number of positions that are not in accordance with the educational background and knowledge insights that are still lacking by employees at the Aceh Environment and Forestry Service.

Keywords: *Performance, State Civil Apparatus*

Abstrak

Dalam kinerja Aparatur Sipil Negara diarahkan untuk menciptakan proses penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat serta meningkatkan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan seluruh lembaga pemerintahan. Oleh karena itu perlu adanya kualitas kerja yaitu ketelitian berupa ketelitian mutu dalam melaksanakan tugas serta ketepatan waktu dan ketelitian berupa kerja keras dan disiplin. Kemudian diperlukan kemampuan kerja yaitu pendidikan berupa latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan, dan juga memerlukan pelatihan yaitu berupa metode pelatihan, tujuan pelatihan dan tujuan pelatihan. Namun kenyataannya masih terdapat kekurangan kapasitas dan kinerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Mengidentifikasi dan menganalisis kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. (2) Menetapkan dan menganalisis kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif yaitu menggunakan teknik triangulasi dengan cara observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil Kualitas kerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sudah terlaksana karena pada saat melakukan proses pekerjaan, pegawai akan melakukannya dengan hati-hati dan melaksanakan pekerjaan, tetapi kapasitas kerja PNS di Dinas Lingkungan Hidup belum dilaksanakan dengan baik. Life and Forestry di Aceh hal ini dikarenakan masih adanya beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan latar

belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan yang masih kurang dimiliki oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Kata Kunci: *Kinerja, Aparatur Sipil Negara.*

1. Pendahuluan

Kinerja aparat pemerintah atau aparatur sipil negara diarahkan untuk menciptakan proses penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat serta meningkatnya keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan seluruh lembaga pemerintahan. Kualitas aparatur sipil negara merupakan suatu keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas aktivitas yang tidak hanya dilakukan secara parsial, tetapi peningkatan kualitas harus dilakukan secara total. Aparatur sipil negara sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Kemudian harapan-harapan selanjutnya untuk Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh diperlukan Kemampuan Kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, harapannya mulai dari pendidikan yang dimiliki oleh pegawai telah sesuai dengan tugas dan fungsinya serta pelatihan yang diterima pegawai dapat memberikan dampak dalam melaksanakan tugasnya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Jika melihat dari pendidikan yang diharapkan maka dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang harus sesuai dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta pegawai harus memiliki wawasan pengetahuan yang baik demi menunjang kemampuan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Adapun fakta empirik yang terjadi di lokasi yaitu mengenai ketepatan kerja masih belum baik yang mana disebabkan oleh ketepatan dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan hasil dari yang diharapkan, sehingga menyebabkan perbaikan yang terus-menerus terjadi terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Fakta empirik selanjutnya mengenai ketelitian yang pegawai lakukan pada saat bekerja yang mana ketelitian tersebut dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki sikap bekerja keras yang disebabkan oleh karakter pegawai yang berbeda-beda sehingga mengakibatkan buruknya kualitas kerja yang dihasilkan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh".

Berdasarkan masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh? Bagaimana Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Untuk mengetahui dan menganalisis Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

2. Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu di dalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. Menurut Bastian sebagaimana dikutip oleh Tangkilisan (2012: 175) menyebutkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi tersebut. Kinerja pelayanan menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011: 18) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi) (Moeheriono, 2012). Dalam pemahaman Rivai (2011: 532) menyebutkan bahwa kinerja dimaknai sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Swanson dalam Keban (2013: 211) membagi kinerja atas 3 (tiga) tingkatan, yaitu (1) Kinerja proses menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya; (2) Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi; dan (3) Kinerja organisasi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi organisasi.

Dari pemahaman definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dapat dilihat dari sisi kualitas dan kuantitasnya. Kinerja berkaitan erat dengan hasil kerja dan kepuasan kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai ditetapkan dan dievaluasi berdasarkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tempat dimana pegawai bekerja.

Menurut Rivai, terdapat beberapa tujuan dari kinerja pegawai (2011: 549), yaitu (1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas; (2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi; dan (3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Disisi lain, Wahab (2013: 115) menjelaskan setidaknya ada 4 (empat) fungsi kinerja yaitu (1) Sebagai tolok ukur (brenchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai; (2) Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward dan punishment dalam sistem kompensasi; (3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas; dan (4) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai kinerja yang ditetapkan.

Hal yang tidak kalah penting adalah bahwa suatu kinerja harus dapat diukur. Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja (Pasolong, 2012).

Sebagai sebuah isu yang masih sangat aktual, kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara berhadapan dengan konsekuensi tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang maksimal. Keberhasilan yang dicapai dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dengan memperhatikan nilai-nilai sosial yang ada di masyarakat.

Menurut Flippo (2012: 28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat; (2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang

lain; (3) Inisiatif (*Initiative*), kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan; (4) Kemampuan (*Capability*), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan; (5) Komunikasi (*Communication*), interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan (Mitchel dalam Sedarmayanti, 2011).

3. Metode Penelitian

Dalam karakteristik penelitian kualitatif, banyak pemahaman dan berbagai alasan untuk pendekatan penelitian ini, sementara pandangan lain dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (*descriptive qualitative research*), dimana peneliti melalui penelusuran lapangan secara nyata agar memperoleh suatu gambaran terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Pada dasarnya penelitian kualitatif mencirikan makna sesuai pandangan Moleong (2017: 63) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif mencirikan makna “kuantitas” yang menunjuk pada segi “alamiah” yang dipertentangkan dengan “kuantum” atau “jumlah”, sehingga atas dasar pertimbangan itulah maka kemudian penelitian kualitatif tampaknya diartikan sebagai penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.

Selanjutnya, fokus penelitian pada dasarnya salah satu asumsi tentang gejala dalam penelitian kualitatif, dengan analogi bahwa gejala dari suatu objek itu sifatnya holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan) sehingga dalam penelitian kualitatif lebih cenderung memahami secara keseluruhan situasi sosial sebagaimana Sugiyono (2016: 285) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis, semisal situasi sosial ini dalam kelas adalah ruang kelas, guru-murid serta aktifitas proses belajar mengajar. Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian tentang Kinerja Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang difokuskan pada kualitas dan kemampuan kinerja pegawai seperti ketepatan, ketelitian, pendidikan, dan pelatihan pegawai itu sendiri.

Dalam penelitian ini, teknik untuk pengumpulan data dilakukan dengan Wawancara, Observasi dan Analisa Dokumen. Adapun pengertian dari analisis data menurut Sugiono (2012: 335) adalah: Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Ada beberapa cara untuk memeriksa keabsahan data yaitu 1) Ketekunan Pengamatan, 2) Triangulasi Data. Untuk mengecek kebenaran data dengan membandingkan data dari sumber lain, 3) Diskusi dengan teman sejawat.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

a. Ketepatan

Berdasarkan wawancara dan observasi dari indikator Ketepatan dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik, hal tersebut pada saat melakukan proses suatu pekerjaan maka pegawai tersebut akan melakukannya dengan teliti dan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun.

Dari indikator ketepatan waktu telah cukup baik dilakukan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, hal tersebut disebabkan telah adanya sistem absen elektronik. Selanjutnya, dalam segi ketepatan berfikir telah cukup baik dilakukan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, hal tersebut disebabkan oleh pegawai sebagai aparatur sipil negara telah terbiasa menggunakan pola pikirnya dalam mengerjakan tugas-tugas kantor, yang mana pemikiran tersebut

berupa analisis yang diiringi dengan tindakan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan, sampai kepada tahap penyelesaian pekerjaan.

Dalam kesimpulan dari dimensi Ketepatan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik mengenai Ketepatan dalam melaksanakan tugas berupa melakukan tugasnya dengan teliti, Ketepatan Waktu berupa telah adanya sistem absen elektronik dan ketepatan berfikir menyebabkan pegawai terbiasa menggunakan pola pikirnya dalam mengerjakan tugas-tugas kantor.

b. Ketelitian

Berdasarkan wawancara dan observasi dari indikator keras telah cukup baik dilakukan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, hal tersebut pimpinan pada suatu bidang memiliki tanggung jawab terhadap beberapa rencana kerja. Begitu halnya, jika dilihat dari sudut pandang indikator disiplin yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik, hal tersebut dengan adanya peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai.

Dalam kesimpulan dari dimensi ketelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik mengenai Pekerja Keras berupa pimpinan pada suatu bidang memiliki tanggung jawab terhadap beberapa rencana kerja dan Disiplin berupa dengan adanya peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai.

2. Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

a. Pendidikan

Pendidikan yang dilakukan oleh pegawai yang berada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh masih kurang baik, hal tersebut masih terdapat beberapa pegawai yang sedang menduduki jabatannya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Wawasan Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang berada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh masih kurang baik, hal tersebut pegawai belum maksimal melakukan kegiatan yang dapat mengembangkan wawasan pengetahuannya.

Dalam kesimpulan dari dimensi Pendidikan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh Masih kurang baik mengenai Latar belakang pendidikan berupa masih terdapat beberapa pegawai yang sedang menduduki jabatannya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, kemudian Wawasan Pengetahuan karena pegawai belum maksimal melakukan kegiatan yang dapat mengembangkan wawasan pengetahuannya.

b. Pelatihan

Berdasarkan wawancara dan observasi dari indikator metode pelatihan yang dilakukan oleh pegawai yang berada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sudah cukup baik, hal tersebut karena oleh pada saat pegawai ingin mengikuti sebuah pelatihan maka akan melihat pelatihan tersebut dari aspek materi yang akan disediakan dalam pelatihan. Tujuan Pelatihan yang dilakukan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik, hal tersebut pegawai yang baru bergabung tersebut diberikan orientasi terkait pengenalan lingkungan kantor. Sasaran Pelatihan yang dilakukan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik, hal tersebut karena pegawai harus mengetahui terlebih dahulu terkait sasaran pelatihan yang akan diikuti pegawai.

Dalam kesimpulan dari dimensi Pelatihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh telah cukup baik Metode pelatihan pegawai ingin mengikuti sebuah pelatihan maka akan melihat pelatihan tersebut dari aspek materi yang akan disediakan dalam pelatihan, kemudian Tujuan pelatihan karena pegawai yang baru bergabung tersebut diberikan orientasi terkait pengenalan lingkungan kantor, dan Sasaran Pelatihan karena pegawai harus mengetahui terlebih dahulu terkait sasaran pelatihan yang akan diikuti pegawai.

Untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan pemerintah dan juga untuk mengetahui kinerja aparatur dan tingkat pencapaian perubahan, terutama untuk mengetahui sistem penyelenggaraan Paripurna Istimewa di selenggarakan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh tepat sasaran atau tujuan tercapai sebagaimana telah didefinisikan oleh Sedarmayanti (2016: 311) bahwa suatu proses

kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

5. Kesimpulan

Berasarkan hasil penelitian ini, dapat kita simpulkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dapat disimpulkan bahwa telah terlaksananya Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh seperti sudah baiknya ketepatan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang berada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, hal tersebut disebabkan pada saat melakukan proses suatu pekerjaan maka pegawai tersebut akan melakukannya dengan teliti dan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun dan juga kemampuan karena setiap pegawai yang berada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh harus memiliki kemampuan yang baik agar dapat melaksanakan tanggung jawab. Selain itu, Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sudah terlaksananya Ketelitian yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang berada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, hal tersebut disebabkan pimpinan bersama pegawai akan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan serta pegawai sebagai aparatur sipil negara akan menjalani dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Disisi lain, belum terlaksananya dengan Baik Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, hal ini dikarenakan belum baiknya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang mana pada Latar Belakang Pendidikan hal tersebut disebabkan masih terdapat beberapa pegawai yang sedang menduduki jabatannya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, kemudian pada wawasan pengetahuan yang disebabkan setiap pegawai belum maksimal melakukan kegiatan yang dapat mengembangkan wawasan pengetahuannya. Tetapi, Sudah terlaksananya pelatihan yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang mana pada Metode Pelatihan hal tersebut disebabkan akan dilakukan seleksi terlebih dahulu untuk dapat menentukan pegawai yang layak mengikuti pelatihan tersebut, kemudian pada Tujuan Pelatihan disebabkan pada saat pegawai ingin mengikuti sebuah pelatihan maka akan dilihat pelatihan tersebut dari aspek materi yang akan disediakan dalam pelatihan, dan pada Sasaran Pelatihan disebabkan pegawai harus mengetahui terlebih dahulu terkait sasaran pelatihan yang akan diikuti pegawai tersebut.

Daftar Pustaka

- Flippo, E. B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)* (Ed. VIII, Terj. Alponso S). Jakarta: Erlangga.
- Keban, Y. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2012). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan, H. (2012). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Wahab, S. (2013). *Analisis kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.