

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batangkuis

¹Yuliana Saputri, ²Zainarti

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: yulianasyaputri70@gmail.com, zainartimm60@gmail.com

Corresponding mail author: yulianasyaputri70@gmail.com

Abstract : Based on the results of the analysis of the 2020 East Medan District Government Agency Performance Accountability Report, it shows that employee performance is still low, and there are problems that need to be addressed related to apparatus work discipline. The research method used in this research is descriptive with qualitative analysis. Data collection is obtained from interviews, documentation, and observations. The results showed that the work quality of the employees of the East Medan District Head Office, Medan City was still low in terms of handling documents and procedures were still convoluted and slow and not transparent in terms of costs. The work quantity of the employees of the Medan Timur Sub-district Office in Medan City is quite good. The work discipline of the employees of the East Medan Sub-district Office, Medan City, has not yet been implemented as expected by the community. Employees at the Medan Timur Sub-district Office in Medan City have good initiatives in carrying out their duties. As well as the employee's responsibility for all aspects related to the tasks carried out by the employees of the East Medan District Head Office, Medan City is quite good.

Keywords: Analysis; Batangkuis District Head Office, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (As'ad, 2005) dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja. Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. (Hasibuan, 2002) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Uno, 2007) kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam proses pekerjaan (Nasution & Sinaga, 2014; Siregar, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2006: 184) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga

dapat dikatakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kantor Camat Batang kuisadalah salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan diwilayah Kecamatan Batangkuis yang bekerja untuk masyarakat dimana sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai Kantor Camat Batang Kuis harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Hasil observasi di Tahun 2019 pada Kantor Camat Batang Kuis menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah. Dengan indikasi ketidakdisiplinan pegawai pada jam masuk dan pulang kantor serta kecenderungan untuk menunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Batang Kuis bahwa masih ada masalah yang perlu dibenahi terkait disiplin kerja aparatur Pemerintah setempat, dimana dalam jadwal kehadiran tidak tepat waktu dan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengenai urusan, seperti surat menyurat dan lain sebagainya dapat dikatakan sudah optimal. Disiplin kerja dalam instansi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan instansi.

Kantor Camat Batang Kuis juga melaksanakan pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun indikator kinerja sasaran strategis organisasi yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kecamatan Batang Kuis. Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan setiap instansi untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan sasaran strategi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Media yang digunakan untuk pelaporan akuntabilitas tersebut adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang merupakan hasil dari suatu proses Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Namun demikian, mekanisme akuntabilitas sebagaimana diatur oleh sejumlah peraturan tersebut belum memenuhi kriteria akuntabilitas publik. Mekanisme akuntabilitas yang diatur dalam LAKIP hanya ditujukan secara internal kepada atasan saja serta hanya mengukur sejauh mana target yang sudah ditetapkan telah tercapai dalam rangka pelaksanaan misi organisasi.

Masalah-masalah seperti kualitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaan pada masing-masing di bidang tenaga kerja. Karena sistem pengukuran kinerja yang merupakan elemen pokok dari laporan akuntabilitas instansi pemerintah akan mengubah paradigma pengukuran keberhasilan. Melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun. Sementara itu sistem penilaian kinerja dengan menggunakan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) juga belum mampu mengukur kinerja pegawai secara tepat. Berdasarkan pengamatan diatas maka dilihat terjadinya inefisiensi kinerja sehingga terjadi kekurangdisiplinan di kalangan pegawai (Pulungan., 2011)

Urusan pemerintahan umum ini diselenggarakan oleh setiap kepala wilayah pada setiap tingkatan sebagai wakil pemerintah pusat di daerah dalam rangka melaksanakan asas dekonsentrasi. Tugas umum pemerintahan yang diselenggarakan oleh Camat tidak

dimaksudkan sebagai pengganti urusan pemerintahan umum, karena Camat bukan lagi sebagai kepala wilayah. Selain itu, intinya juga berbeda.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

LANDASAN TEORI

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel (Ilyas, 2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Untuk mengetahui seseorang mempunyai kinerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian. Penilaian (Performance Appraisal) dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja

(Siregar, 2019). Penilaian kinerja (Performance appraisal) adalah suatu proses melalui manajemen organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan kepersonaliaian dan memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Suradji (2003) menyatakan bahwa: Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sudarto, 2011; (Rizal, 2011). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Moh. Pabundu Tika (2010) bahwa “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Kinerja Pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut (Mangkunegara, 2010) bahwa “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Hasibuan, 2010; Andika & Tarigan, 2013; Muslim & Irwan, 2014; Sinaga, Kadir, & Mardiana, 2019) bahwa “Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Aspek penilaian kinerja Pegawai menurut (Mangkunegara, 2004), diantaranya adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Disiplin dalam bekerja, Inisiatif, Tanggung Jawab. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi

(motivation) (Simbolon, A.H., dan Walid M.S., 2015). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh (Mangkunegara, 2004), yaitu faktor kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (ability) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (knowledge and skill). Manuskrip ditulis dengan kerapat. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan teknik analisis Kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya seperti mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data (Creswell 2010). Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Batang Kuis.

Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti Camat Batang Kuis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Fokus penelitian adalah bagaimana kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis Dan dapat di lihat dari sikap dan tindakannya ketika melakukan aktivitasnya sehari-hari dalam mengerjakan pekerjaan administratif, dan aktivitasnya mengadakan pembinaan atau sosialisasi kepada masyarakat sehubungan dengan program pemerintah Kota Medan. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis saat ini, peneliti memilih menggunakan 5 dimensi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2004) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab.

Kualitas kerja

Untuk mengukur dimensi ini dalam upaya mengetahui kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja. Ketepatan, terdapat pegawai yang datang terlambat, dan ada yang pulang sebelum jam kantor usai. Terkadang sewaktu jam kantor melakukan aktivitas pribadi dan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan urusan dinas, dan sebagainya, kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis terkesan cepat dan mudah. Hal ini membuat masyarakat mudah untuk meminta surat menyurat. kondisi sekarang yang didapat di daerah menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan pada sistem pemerintahan yang sudah efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia aparat yang sebagian sudah memadai .

Keterangan yang diberikan oleh masyarakat, terlihat bahwa responsif pegawai yang dapat dilihat ketika mengurus surat menyurat mudah di dapat di hari itu juga akan tetapi menunggu beberapa jam dalam proses pembuatannya. Berdasarkan pendapat dari Rusydi (2017) bahwa pelayanan (service) adalah suatu usaha untuk membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan seseorang atau orang lain, terhadap kita yang membentuk suatu keterikatan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun hasil observasi dan wawancara yang di dapat ketepatan pegawai Kantor Camat Batang Kuis, secara umum dapat dikatakan sudah cukup baik.

Aspek ketelitian dan keterampilan adalah prakarsa yang datang dari diri pegawai untuk melaksanakan sesuatu yang berkaitan dengan tugas-tugasnya maupun bukan tanpa harus diperintah pimpinan. Berdasarkan hasil observasi, umumnya pegawai yang ada di Kantor Camat Batang Kuis memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan pengamatan peneliti juga terlihat bahwa setiap pegawai mampu mengoperasikan setiap fasilitas yang digunakan dalam bekerja. Hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Sekretaris Camat Batang Kuis dan Bapak Camat Batang Kuis mengungkapkan belum ada masalah yang terlihat dari ketidakmampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi.

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa profesionalisme perlu dimiliki oleh seorang pegawai. Seperti keterampilan dan ketelitian pegawai, sistem dan prosedur kerja yang efisien. Apabila keterampilan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik, maka kinerja sumber daya manusia dianggap berkualitas. Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017; Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Dalam hal ini Camat Batang Kuis sudah berusaha untuk membuat pelatihan pegawai guna meningkatkan kinerja keterampilan dan keahlian pegawai. Namun masih menunggu hasil dari kepegawaian daerah.

Dalam penelitian ini mutu pekerjaan diinterpretasikan sebagai kualitas kerja dari pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Pencermatan pada aspek ini dilakukan melalui hasil pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Berdasarkan hasil wawancara kepada informan, kualitas kerja yang diberikan pegawai Kantor Camat BatangKuis sudah cukup baik dalam hal pengurusan surat-surat dan prosedurnya juga sudah jelas dan cepat serta transparan dalam hal biaya.

Kuantitas Kerja

Menurut Dessler (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dengan standar yang ditentukan. Kemampuan dalam melaksanakan tugas bukan hanya dibutuhkan seorang pegawai yang profesional. Hal tersebut dapat dilihat pula dari keterampilan dan pengalaman pegawai, tentunya dalam hal ini juga ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut sama dengan pernyataan Sekretaris Camat Batang Kuis dan Camat dengan pengalaman tersebut seorang pegawai Kantor Camat Batang Kuis lebih mengetahui seluk beluk tentang pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya atau tanggungjawabnya yang telah dituangkan ke dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Pegawai Kantor Camat Medan Batang Kuis dalam melaksanakan tugas perlu memperhatikan sasaran yang akan dijadikan obyek termasuk kecepatan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat harus mampu melihat gejala perkembangan ilmu pengetahuan secara global dan menjadi panutan. Dalam mewujudkan pelaksanaan kerja Pegawai Kantor Camat yang diharapkan masyarakat perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang memiliki kemampuan disiplin kerja, semangat kerja yang tinggi serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan, memperlihatkan terbatasnya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Camat Batang Kuis. Keterbatasan kualitas SDM ini berpengaruh terhadap kualitas kemampuan pelaksanaan pekerjaan. Namun pegawai Kantor Camat Batang Kuis selalu berusaha dan berupaya untuk meningkatkan sumber daya

manusia. Maka berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, kuantitas kerja di Kantor Camat Batang kuis sudah cukup baik apabila kemampuan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik, maka individu sumber daya manusia juga dianggap berkualitas.

Disiplin dalam bekerja

Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dari observasi peneliti selama melakukan penelitian terlihat bahwa pegawai Kantor Batang Kuis sudah efektif dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bahkan cenderung tidak efektif ditinjau dari aspek disiplin waktu. Hal ini terlihat dari kehadiran pegawai pada setiap hari kerja yang sangat terbatas. Hal ini berdasarkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 yang di tetapkan dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) (Sirait, N., Warjio, W., Harahap, D., & Kadir, A., 2019;). Oleh karena itu PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Namun pada kenyataannya, disiplin pegawai Kantor Camat Batang Kuis masih terlihat rendah di dalam disiplin waktu dan disiplin kerja pegawai yang cukup baik di dapat melalui hasil wawancara dengan informan. Di dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS juga di jelaskan kewajiban dan larangan PNS secara tegas dan di sebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat di jatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin (Sihombing, et al., 2020). Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti dapat menyimpulkan bahwa standar disiplin kerja di Kantor Camat Batang Kuis berbeda-beda pada setiap bidang. Oleh karena itu pengawasan disiplin kerja oleh Camat Batang Kuis harus sering dilakukan. Karena berdasarkan pengamatan peneliti pada saat melakukan observasi di lapangan, masih banyak para pegawai yang bekerja tidak maksimal. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Kurangnya disiplin pegawai menjadikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak sesuai dengan harapan masyarakat dimana terkadang ada masyarakat yang sudah berada di Kantor Camat Batang Kuis untuk mengurus surat namun pegawai yang berwenang belum juga tiba di kantor mengakibatkan si masyarakat harus menunggu sampai pegawai tersebut tiba di kantor.

Inisiatif

Kinerja pegawai dapat dilihat dari rasa kepedulian, keuletan dan keseriusan dalam melaksanakan tugas. Dengan kepedulian, keuletan dan keseriusan tersebut akan menunjukkan apakah pegawai tersebut mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dan dengan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan memberikan image masyarakat bahwa pegawai adalah pelayan dan abdi masyarakat yang siap melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Sekertaris Camat Batang Kuis, maka di dapat bahwa dukungan kebijakan yang di sertai dengan dorongan inisiatif atau prakarsa dari pegawai Kantor Camat Batang Kuis dalam meningkatkan kinerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu tugas pokok dan fungsi yang merupakan tugas keseharian harus dilaksanakan dengan baik. Inisiatif pegawai Kantor Camat Batang Kuis dalam meningkatkan kinerja merupakan langkah maju dalam menjunjung tinggi citra Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat, sehingga pegawai Kantor Camat Batang Kuis bukan hanya menunggu perintah atau menunggu laporan, tetapi mempunyai inisiatif untuk kemajuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahunnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Batang Kuis kadang senantiasa berupaya untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, umumnya pegawai yang ada di Kantor Camat Batang Kuis memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagai contoh, jika suatu saat pegawai yang tupoksinya bertanggung jawab menangani urusan surat-menyurat tidak masuk kantor, tetapi pegawai yang lain akan bersedia membantu tugas-tugasnya yang berkaitan dengan yang dibutuhkan masyarakat. Dengan adanya inisiatif seperti ini maka kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik seperti biasanya sesuai yang diharapkan masyarakat dan selalu meningkat dalam waktu ke waktu.

Tanggung Jawab

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa tugas dan fungsi pemerintah demikian luas dan kompleks (administrasi dalam arti luas) yaitu meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat. Hal ini berarti tugas pegawai juga demikian adanya. Berdasarkan hasil wawancara yang di dapat bahwa Kantor Camat Batang Kuis telah melaksanakan evaluasi dari kinerja pegawai selama ini. Selain dengan aparat Kecamatan, peneliti juga melakukan wawancara dengan Tokoh Pemuda di Kecamatan Batang Kuis yang menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Batang Kuis selama ini sudah cukup baik meskipun masih perlu adanya pembenahan dan penyempurnaan. Berdasarkan hasil wawancara yang di dapat maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan kinerja pegawai terhadap seluruh aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Batang Kuis sudah cukup baik meskipun masih perlu ada berbagai pembenahan yang harus dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, maka dapat diketahui bahwa tanggung jawab pegawai terhadap seluruh aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Batang Kuis sudah cukup baik meskipun masih perlu ada berbagai pembenahan yang harus dilakukan. Hal ini terlihat dari prioritas yang diberikan yang sesuai dengan misi dari Kantor Camat Batang Kuis untuk menyediakan pelayanan yang tepat waktu dan bernilai baik. Serta kemudahan akses dan penggunaan teknologi dalam bekerja.

Hambatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis

Terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Tidak bisa dipungkiri ada banyak hal yang bisa mempengaruhi proses pelaksanaan tersebut.

Disiplin Pegawai, Pelaksanaan tugas di kantor oleh para pegawai belum menunjukkan etos kerja yang tinggi, kurang disiplin dan masih melekatnya sifat ketergantungan yang tinggi terhadap pimpinan. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di nyatakan bahwa

disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sementara itu dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil observasi dan fakta di lapangan yang peneliti temukan adalah masih munculnya kebiasaan pegawai yang selalu menyelesaikan tugasnya masing-masing, dan ada juga di saat masih ada jam kantor sudah ada yang meninggalkan kantor. Hal ini dapat dilihat pada jam-jam tertentu yakni pegawai tidak berada di ruang kerjanya atau berada di luar kantor dengan urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas kantor.

Kualitas Pribadi, Sesuai hasil observasi peneliti di lapangan masih di temukan pegawai yang belum sepenuhnya bersikap profesional dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Kualitas pribadi dapat dikatakan masih kurang. Ditunjukkan dari sikap keramahan pegawai yang belum bisa menunjukkan sikap baik untuk melayani masyarakat. Karena pelayanan yang ramah tamah akan mendatangkan sikap yang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pribadi pegawai menjadi hambatan kinerja pegawai dalam rangka mencapai visi organisasi. Sikap pegawai yang kurang berperan aktif dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai alur proses pelayanan, minimnya koordinasi, pemberian petunjuk teknis mengenai pelayanan belum dilakukan secara rutin dan berkala. Selain itu pegawai Kantor Batang Kuis sudah baik dalam memperhatikan kebutuhan dari pelayanan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, kualitas pribadi pegawai dapat di katakan sebagai hambatan kinerja pegawai dalam pelayanan administratif di Kantor Batang Kuis.

IV. Kesimpulan

Kualitas kerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis sudah cukup baik dalam hal pengurusan surat-surat prosedurnya juga sudah tersusun dan cepat serta transparan dalam hal biaya. Kuantitas kerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis sudah cukup baik apabila kemampuan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik. Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Masyarakat ada yang merasa kecewa dan ada juga yang merasa cukup senang ketika pengurusan surat, dan ketidakhadiran pegawai kantor menyebabkan ketidakpuasan masyarakat atas kinerja pegawai. Pegawai yang ada di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tanggung jawab pegawai terhadap seluruh aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Batang Kuis sudah cukup baik meskipun masih perlu ada berbagai pembenahan yang harus dilakukan.

Pelaksanaan tugas di kantor oleh para pegawai belum menunjukkan etos kerja yang tinggi, kurang disiplin dan masih melekatnya sifat ketergantungan yang tinggi terhadap pimpinan. Munculnya kebiasaan pegawai yang sering menunda pekerjaan, atau dengan kata lain lebih mementingkan urusan pribadi, hal ini dapat dilihat pada jam-jam tertentu pegawai tidak berada di ruang kerjanya atau berada di luar kantor dengan urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas kantor. Kualitas pribadi dapat dikatakan sudah cukup baik, ditunjukkan dari sikap keramahan pegawai yang bisa menunjukkan sikap baik untuk melayani masyarakat. Karena pelayanan yang ramah tamah akan mendatangkan sikap yang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pribadi pegawai menjadi hambatan kinerja pegawai dalam rangka mencapai visi organisasi.

V. REFERENSI

- Hasibuan, M.S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumiperkasa
- Ilyas, Yaslis, 2011. Kinerja. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja
- Rosdakarya. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priansa, D. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 74 – 82
- Siregar, H., (2011), Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi (Studi pada Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu), *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (1): 51-64
- Stephen P. Robbins. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sudarto, (2011), analisis kompetensi dan kinerja aparatur pada Dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten karo, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 1 (1): 102111.