

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KOPERASI UKM
TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ROKAN HULU
(STUDI KASUS PENERAPAN PERATURAN BUPATI NO.18 TAHUN 2011)**

Oleh: Nur Afni

Email: nurafni0696@gmail.com

Pembimbing : Dr. Tuti Kahirani Harahap, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R Soebrantas KM 12.5 Simp.Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax [0761-63277](tel:0761-63277)

Abstract

The purpose of this research is to know how the performance of State Civil Service Apparatus Office of Dinas Koperasi UKM Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu (Case Study of Regent Regulation No.18 of 2011) and to know the factors that affect the performance of Civil State Apparatus Office of Dinas Koperasi UKM Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu (Case Study of Regent Regulation No.18 of 2011). Data analysis method used in this research adalah descriptive qualitative analysis method. Data collection technique in accordance with the problems faced by this problem is done data collection techniques in the form of interew, observation and documentation on the main and additional information. Based on the results of the discussions that have been described on the performance of the worker running maximally it has been trying to carry out its main duties correctly even though there is an indication that it has not been optimally caused by the implementation policy which resulted in employees not having more time than before in serving the community.

Keywords: Employee Performance, Regent Regulation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salat yang merupakan salah satu kewajiban umat Islam, selain sebagai tiang agama, salat juga dapat mencegah perbuatan keji dan munkar. Salat yang dilakukan secara berjamaah memiliki banyak keutamaan, salah satunya sebagai sarana penyatuan hati dan fisik serta saling mengenal satu sama lain sehingga akan timbul rasa persaudaraan sesama muslim serta sebagai alat untuk melatih mental dan kedisiplinan.

Rokan Hulu, salah satu kabupaten di provinsi Riau, mempunyai suatu peraturan yang mewajibkan para pegawai muslim salat Zuhur dan Asar berjamaah di Masjid Agung Pasir Pengaraian. Peraturan ini dituangkan dalam Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 18 Tahun 2011 tentang Kewajiban Bagi Pegawai Muslim untuk Salat Zuhur dan Salat Asar di Masjid Agung Pasir Pengaraian. Kewajiban salat berjamaah yang dimulai sejak 25 April 2011 ini dilakukan secara serentak di lingkungan pemerintah kabupaten Rokan Hulu. Acara ini langsung dipimpin bupati dan wakilnya. Bupati

mengeluarkan kebijakan pemotongan tunjangan transport bagi pegawai yang tiga kali berturut-turut selama satu bulan tidak melaksanakan salat berjamaah (Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011).

Berbagai kajian yang menggambarkan relasi antara agama dan kinerja secara teoritis dan politis telah banyak dilakukan. Salah satu penelitian mengenai hubungan agama dengan kinerja oleh Ima Amalia (2003) mengemukakan bahwa dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil.

Adapun kutipan Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011) tentang kewajiban sholat berjamaah adalah sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Bagi pegawai muslim diwajibkan untuk salat zuhur dan salat ashar berjamaah di masjid Agung kompleks Islamic Centre.
- (2) Bagi pegawai muslim wanita yang berhalangan tidak diwajibkan salat zuhur dan asar berjamaah di masjid Agung.

Pasal 3

Bagi pegawai muslim yang tidak mengikuti salat zuhur dan ashar berjamaah karena tugas luar, maka wajib melaporkan surat perintah tugas dari atasan yang berwenang. Izin wajib melaporkan surat izin dari atasan langsung. Sakit, wajib melampirkan surat keterangan dokter.

Pasal 4

- (1) Bagi PNS yang tidak mengikuti salat zuhur dan ashar berjamaah di Masjid Agung sampai dengan 3 kali dalam satu bulan tanpa keterangan maka akan dikenakan pemotongan uang tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sebesar 100 persen.
- (2) Bagi pegawai honorer (yang menerima uang tambahan penghasilan) yang tidak mengikuti salat zuhur dan ashar berjamaah tiga kali dalam sebulan tanpa keterangan maka akan dikenakan sanksi pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 100 persen.
- (3) Bagi pegawai honor dan pegawai kontrak (yang tidak menerima uang tambahan penghasilan) yang tidak mengikuti salat zuhur dan ashar berjamaah di Masjid Agung, selama 3 kali tanpa keterangan dalam sebulan tanpa keterangan dikenakan sanksi pemotongan gaji sebesar 30 persen

Berbagai kajian yang menggambarkan relasi antara agama dan kinerja secara teoritis dan politis telah banyak dilakukan. Salah satu penelitian mengenai hubungan agama dengan kinerja oleh Ima Amalia (2003) mengemukakan bahwa dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di

dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil.

Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka effort yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, output dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan tuhanlah yang menentukan hasilnya. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa kalau seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Tuhan maka Tuhan akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang Muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas).

Penelitian ini menjadi penting untuk melihat pengaruh kebijakan wajib Salat Berjamaah yang diterapkan di Kabupaten Rokan Hulu terhadap

kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah lain jika ingin menetapkan kebijakan yang sama sebagai solusi mengatasi degradasi moral yang terjadi saat ini. Penelitian ini juga bisa dijadikan referensi untuk pemerintah sebagai salah satu solusi krisis multidimensi. Sehingga dapat dikembangkan ke skala yang lebih luas yaitu di Indonesia sebagai sarana pembinaan moral pemerintah, mengingat sebagian besar penduduk Indonesia yaitu sekitar 89,20% beragama Islam (Sensus Penduduk BPS 2015).

Berdasarkan observasi peneliti diketahui bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pelayanan pada Dinas koperasi UKM transmigrasi dan tenaga kerja Kabupaten Rokan hulu. Pertama yaitu kurang efesiennya jam Dinas setelah penerapan sholat berjamaah bersama diterapkan. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa kekurangan jam waktu istirahat, sebab mereka harus meluangkan waktu lebih untuk pergi ke mesjid yang telah ditentukan untuk sholat berjamaah, pegawai tidak di izinkan untuk salat berjamaah di mushala Dinas. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti ingin mengangkat penelitian dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus Penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian menjadi

1. Bagaimanakah kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011)?
2. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui bagaimanakah kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011).
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011).

Adapun manfaat penelitian ini adalah;

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dalam ruang lingkup administrasi Negara khususnya mengenai manajemen kinerja.
2. Sebagai bahan informasi bagi pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hulu dan peneliti selanjutnya.

KONSEP TEORI

A. Kinerja

Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Handoko juga mengemukakan tentang kinerja yang dikutip Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja*, yaitu: kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Tika, 2006:121). Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

B. Penilaian Kinerja

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi. seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: kinerja adalah sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Tika, 2006:121).

Berdasarkan Badan Kepegawaian Negara (2016) Sasaran kerja pegawai dilakukan dengan prinsip sebagai berikut:

1. Mudah dan jelas, dalam arti harus mudah dilaksanakan dan dapat dipahami oleh seluruh Pegawai.
2. Selaras, dalam arti harus sesuai dengan tugas jabatan .Yang dilaksanakan dan merupakan turunan dari pekerjaan jabatan yang lebih tinggi.
3. Obyektif, dalam arti harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Terukur, dalam arti harus dapat diukur secara kuantitatif, kualitatif, dan waktu.
5. Transparan, dalam arti harus dapat diketahui oleh seluruh pegawai.
6. Dinamis, dalam arti harus dilakukan evaluasi dan penyempurnaan agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan organisasi

Penilaian kinerja pegawai (performance appraisal) atau biasa disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia (Wiman Syafri dan Alwi, 2014:72).

Kinerja pegawai negeri dilihat dari indikator kinerja menurut Wiman Syafri dan Alwi (2014:73) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
Kesetiaan adalah kesetiaan, keaatan kepada UUD 45, negara dan pemerintah. Loyalitas dipahami sebagai bentuk kesetiaan dan keberpihakan seseorang di tempat ia beraktivitas.
2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil (ASN) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang ASN menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan,

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang ASN mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang ASN dalam melaksanakan tugas dan kewenangan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang ASN untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai

dayaguna dan hasil yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang ASN untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Bupati Rokan Hulu. Peneliti memilih lokasi ini sebab fenomena permasalahan ditemukan pada tempat ini.

B. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterangan kepada peneliti untuk mencari jawaban atas permasalahan. Informan digunakan sebagai objek informal bagi peneliti untuk mengetahui tentang Dinas Koperasi Ukm Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus Penerapan Perda Bupati No.18 Tahun 2011). Adapun informan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala bidang tenaga kerja dan Hubungan Internasional
2. Kepala bidang Koperasi dan UKM
3. Kepala bidang Pengembangan masyarakat transmigrasi
4. Tokoh Masyarakat dan tokoh agama
5. Kelompok masyarakat

C. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian dengan melakukan wawancara dengan pegawai Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kabupaten Rokan Hulu dalam bentuk data struktur organisasi, serta sistem yang berlaku.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sesuai dengan masalah yang dihadapi masalah ini dilakukan teknik pengumpulan data dalam bentuk yaitu : Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah usaha untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan dengan objek penelitian guna mendapatkan informasi yang ada hubungannya dengan penelitian.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menghimpun dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun media elektronik yang berhubungan dengan pengambilan data.

E. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Untuk lebih meningkatkan tingkat kepercayaan terhadap data penelitian ini, penulis melakukan teknik triangulasi. Tehnik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

Triangulasi secara umum merupakan kegiatan check, re check dan crosscheck antara data dengan observasi penelitian di lapangan yang selanjutnya hasil observasi ini dilakukan crosscheck melalui persepsi peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja pegawai negeri dilihat dari Standar Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) instansi Menurut (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 3 tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Pegawai)

Penelitian ini mengkaji masalah bagaimanakah kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja serta mengetahui faktor apasajakah yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Perda Bupati No.18

Tahun 2011 tentang sholat berjamaah. Berdasarkan Badan Kepegawaian Negara (2011) Sasaran kerja pegawai dilakukan dengan prinsip sebagai berikut:

a. Mudah dan Jelas

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa prosedur dan segala persyaratan pelayanan sudah jelas dan mudah dipahami. Dalam pelayanan sudah semestinya persyaratan dan prosedur pelayanan jelas dan mudah. Mudah dan jelas, dalam arti harus mudah dilaksanakan dan dapat dipahami oleh seluruh Pegawai. Kemudian penerima pelayanan pun memahami serta mengerti alur pengurusan sehingga dapat mendapatkan pelayanan yang maksimal. Namun setelah adanya perda yang menuntut semua pegawai agar sholat berjamaah pada zuhur dan ashar membuat kegiatan pelayanan sedikit terganggu. Berdasarkan observasi penulis kegiatan pelayanan hanya bisa dilaksanakan pagi hingga menjelang sh. olat zuhur jam 12.30 hingga 13.30 dan kemudian berhenti pada jam 15.00 dan pegawai tidak kembali lagi ke kantor. Tentunya hal ini akan mengurangi jam pelayanan bagi masyarakat.

b. Selaras

Dalam arti harus sesuai dengan tugas jabatan yang dilaksanakan dan merupakan turunan dari pekerjaan jabatan yang lebih tinggi. Pegawai seharusnya mengetahui tanggung jawab masing-masing bagian sehingga mudah melaksanakan tugasnya. Berdasarkan wawancara peneliti, dapat disimpulkan bahwa pada setiap bagian dari kantor kepegawaian sudah menjelaskan kepada atasan maupun

bawahan mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Hal ini dilaksanakan agar masyarakat dapat menikmati pelayanan sesuai dengan kebutuhan.

c. Obyektif

Dalam arti harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. obyektif mencerminkan hasil kinerja sesuai dengan target serta tujuan dari organisasi dalam menjalankan fungsinya. Berdasarkan wawancara di atas penulis dapat simpulkan bahwa setiap bagian kantor sudah merumuskan kegiatan dengan rinci, sehingga mampu untuk mencapai target-target yang sudah direncanakan sebelumnya.

d. Terukur

Dalam arti harus dapat diukur secara kuantitatif, kualitatif, dan waktu. Hal-hal yang diatur dalam standar pelayanan harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara konsisten kepada pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa semua penyelenggara telah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai tanggung jawab bagian. Kendala waktu adalah salah satu yang pegawai hadapi. Terlebih lagi pasca peraturan yang mewajibkan pegawai sholat berjamaah membuat waktu yang dibutuhkan menjadi berkurang.

e. Transparan

Dalam arti harus dapat diketahui oleh seluruh pegawai. Transparan berarti harus dapat dengan mudah diakses dan diketahui oleh seluruh masyarakat. Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa setiap pelayanan transparan, dalam arti, masyarakat dan

penyelenggara harus tahu, harus mengerti, harus bisa diakses, tujuan akhirnya sudah pasti, yaitu agar semua kebijakan dan perencanaan berjalan dengan benar dan semestinya. Hal ini diperuntukkan bagi kemudahan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan.

f. Dinamis

Dalam arti harus dilakukan evaluasi dan penyempurnaan agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan organisasi. Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa seluruh program telah dilakukan evaluasi dan penyempurnaan demi tercapainya tujuan program tersebut.

2. Kinerja Pegawai Negri Dilihat dari Indikator Kinerja Menurut Teori Kinerja Wirman Safri dan Alwi

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia (Wirman Syafri dan Alwi, 2014:72). Berikut ini adalah penilaian kinerja pegawai:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah kesetiaan, keaatan kepada UUD 45, negara dan pemerintah. Loyalitas dipahami sebagai bentuk kesetiaan dan keberpihakan seseorang di tempat ia beraktivitas. Kesetiaan mengandung pengertian bahwa seseorang telah merasakan bahwa di samping kita telah memberikan kontribusi, organisasi juga telah memberikan kompensasi. Hubungan kausalitatif inilah yang memberikan reward bagi kedua belah pihak. Reward dari organisasi kepada pegawai berupa legitimasi dari

berbagai aspek, termasuk kompensasi. Reward dari pegawai kepada organisasi adalah berupa loyalitas

Seseorang yang sudah loyal kepada organisasi, maka ia akan bekerja tanpa terlebih dahulu ada komando atau instruksi, ia lebih berinisiatif melakukan berbagai hal demi kepentingan organisasi. Seseorang yang memiliki kesetiaan biasanya juga lebih reaktif, banyak melakukan kritik, saran dan hal-hal lainnya yang bersifat menakar kedalaman substansi dari suatu program atau kebijakan organisasi.

Kepala bidang Koperasi dan UKM mengatakan bahwa semua program yang telah berjalan telah mengusahakan, mengupayakan, agar penyelenggaraan bisa produktif, walaupun mungkin memang ada yang kurang optimal, hal ini akan bina agar menjadi produktif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis diketahui bahwa tingkat kesetiaan pegawai memiliki kategori cukup baik, pegawai sudah mengusahakan, mengupayakan, agar penyelenggaraan bisa produktif, walaupun mungkin memang ada yang kurang optimal, akan dibina, akan kita bimbing lagi agar menjadi produktif. Dengan tujuan akhir adalah mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Adanya peraturan yang mewajibkan pegawai untuk sholat berjamaah di mesjid yang jaraknya tidak dekat dengan kantor membuat kinerja pegawai tidak maksimal. Peraturan ini dituangkan dalam Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 18 Tahun 2011 yang dimulai sejak 25 April 2011 ini dilakukan secara serentak di lingkungan pemerintah

kabupaten Rokan Hulu. Peraturan yang mewajibkan para pegawai muslim salat Zuhur dan Asar berjamaah di Masjid Agung Pasir Pengaraian. Hal ini menjadi fenomena di lingkungan kantor pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu, sebab setiap kantor memiliki mushola untuk menunaikan kewajiban salat di mesjid agung Pasir Pengaraian.

Mushola yang dimiliki oleh Dinas Koperasi UKM Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yang berada di sudut kantor. Namun setelah diterbitkannya peraturan maka pegawai harus pergi ke Mesjid Agung Pasir Pengaraian yang berjarak sekitar 9,4 KM. Pegawai seyogyanya bisa sholat berjamaah di mushola tanpa harus sholat berjamaah di mesjid agung Pengaraian yang membuat waktu tempot pegawai untuk kembali ke kantor menjadi lama, sehingga sering didapati pegawai terlambat kembali datang ke kantor.

Seseorang yang telah memiliki kesetiaan, biasanya terefleksikan ke dalam aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan. Misalnya ia cenderung lebih aktif, lebih reaktif, dan memiliki filterisasi organisasi yang tinggi. Kecenderungan lebih aktif dapat dipahami bahwa biasanya orang tersebut memiliki daya inisiatif dan kreatifitas yang tinggi. Dengan adanya peraturan sholat berjamaah yang diterapkan membuat sebagian pegawai terhalang keaktifan bekerjanya. Salah satunya adalah kurangnya jam istirahat siang yang menyebabkan kpegawai terlambat masuk.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Prestasi kerja (*job performance*) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus dapat meningkatkan loyalitas organisasi organisasional. Dimana para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Berdasarkan dokumentasi penelitian terdapat ruang tunggu kantor yang kosong. Ruangan pegawai yang masih kosong walaupun istirahat siang sudah berakhir. Hal ini adalah salah satu dampak pasca peraturan sholat berjamaah. Para pegawai tidak memiliki waktu yang cukup untuk makan siang setelah sholat berjamaah sehingga waktu jam masuk diambil sebagai jam istirahat. Hal ini tentunya akan mengakibatkan hasil kerja pegawai yang menurun.

Kepala bidang Koperasi dan UKM mengatakan bahwa untuk mengetahui kinerja kita optimal atau tidak, bisa kita lihat kualitas layanan kita yang terbentuk dari kepuasan masyarakat. Hal ini

membantu tiap mengukur kinerja pada masing-masing program.

Kepala bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi menambahkan bahwa untuk mengetahui apakah masyarakat puas dan bagaimana masyarakat menilai kualitas layanan yang diberikan dari program-program dan perencanaan yang telah disusun dapat dilihat dari media massa.

Berdasarkan observasi dan wawancara penelitian serangkaian program sudah dibuat oleh masing-masing bagian kantor, dan menyesuaikannya dengan keadaan di lapangan, lalu kami akan ukur dengan kualitas layanan yang tercipta dari program, kebijakan, maupun layanan yang diberikan pada masyarakat.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan. Tanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Atau kesadaran manusia akan tingkah laku perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai tanggung jawab dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu tanggung jawab dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut

tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan tanggung jawab yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Tanggung jawab pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu tanggung jawab seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai tanggung jawab. Biasanya karyawan yang memiliki suatu tanggung jawab, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kepala bidang Koperasi dan UKM mengatakan bahwa program-program sebelumnya, pengalaman, dan sebagainya, bidang ini juga mempertimbangan kebutuhan masyarakat an berusaha melakukan skrinning terhadap hal apa saja yang harus diberikan pada masyarakat ini terkait dengan kebutuhannya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa setiap kantor dalam menyusun program, perencanaan, dan lainnya, membutuhkan pertimbangan yang banyak dan tepat serta terukur. Selain itu apa yang juga membutuhkan waktu dan tanggung jawab yang besar.

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan

menghadapinya dengan dedikasi atau menunda kewajiban tersebut. Pada pegawai dinas Koperasi UKM Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu setelah penerapan peraturan sholat berjamaah, pegawai tidak lagi dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal,

Setelah sholat berjamaah seharusnya pegawai kembali ke kantor dan kembali mengabaskan kedatangan. Namun berdasarkan observasi penulis ditemukan bahwa banyak pegawai yang terlambat datang setelah istirahat siang. Tetunya hal ini akan menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang PNS mentaati perundang-undangan dan perturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Bekerja dengan sikap ketaatan yang tinggi pasti dapat mempermudah seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Seseorang yang memiliki perilaku ketaatan yang tinggi akan mampu mengerjakan tugas dengan cepat, lantaran konsisten mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan rencana. Sehingga tidak ada satu pekerjaan yang terlantarkan dan hasil dari pekerjaan yang ia lakukan akan selalu menjadi hasil yang terbaik. Kenapa? Karena ia telah melakukannya dengan semaksimal mungkin. Karena memiliki sifat ketaatan dapat memicu seseorang untuk menunjukkan performa terbaiknya karena telah menargetkan

sesuatu dan tidak pernah berpaling sebelum target itu tercapai/terlaksana.

Keketaatan juga dapat ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan perusahaan. Pegawai yang ketaatan cenderung taat pada perusahaan. Ketaatan ini dapat ditunjukkan dari cara berpenampilan yang sesuai dengan aturan, kehadiran yang tepat waktu. Tidak hanya itu, pegawai yang ketaatan menunjukkan kecenderungan akan patuh kepada atasan

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Para penyelenggara memiliki tingkat ketaatan yang lumayan baik. Pegawai dituntut datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan, melaksanakan tugas dengan baik. Walaupun kadang ada yang mangkir akan diberikan sanksi.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kewenangan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Kepala bidang Koperasi dan UKM menyatakan bahwa Penyelenggara harus mampu melakukan itu sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai penyelenggara. Hal ini diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada setiap bidang.

Kepala bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi juga menyampaikan bahwa yang mengikuti semua peraturan maka mencerminkan seorang penyelenggara yang baik namun bila ada penyelenggara yang tidak melakukan hal tersebut maka harus ada tindak lanjut apalagi bila melanggar peraturan yang

menyebabkan esiko baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain.

Kepala bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial menambahkan bahwa kejujuran dalam bekerja dan mentaati peraturan ada memang untuk dipatuhi, inilah yang menjadi tanggung jawab para penyelenggara, bagaimana penyelenggara mampu mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi, penyelenggara harus mampu dan penyelenggara harus mau menerimanya dengan baik, lalu melaksanakannya

6. Kerjasama

Secara umum Evaluasi kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang. Dalam era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah pegawai perusahaan. Pegawai perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja para pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja.

Dengan adanya kerjasama pegawai dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, pegawai tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan

Kerjasama adalah kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai dayaguna dan hasil yang sebesar-besarnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada 1 Agustus 2017 dengan kepada Kepala bidang Koperasi dan UKM adalah sebagai berikut:

Kepala bidang Koperasi dan UKM mengatakan bahwa apapun kegiatannya, tidak akan terlepas dari sebuah kerjasama Begitu pula halnya dengan apa yang program yang sedang terlaksana tentunya memerlukan kerjasama dengan sesama penyelenggara dan juga kerjasama dengan masyarakat yang ikut serta. Jadi, kita semua harus memiliki

kemampuan kerjasama yang baik demi menciptakan hubungan yang baik pula.

Kepala bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi juga menambahkan bahwa selain bertanggung jawab, produktif, disiplin, taat peraturan, dan sebagainya, pegawai juga butuh yang namanya kerjasama sehingga tidak salah paham, tidak salah arti, karena kerjasama yang baik akan membuat para komunikator dan komunikannya mendapat informasi yang utuh sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Kepala bidang Koperasi dan UKM mengatakan bahwa prakarsa pegawai kurang, namun bidangnya mengawasi pekerjaan dengan tidak membiarkan pekerjaan berantakan dan tidak sesuai dengan perencanaan. Penyelenggara memang dituntut untuk teliti dalam melakukan apapun terkait tugasnya masing-masing agar bejalan dengan maksimal.

Kepala bidang Pengembangan Masyarakat Transmigrasi menambahkan bahwa pegawai di bidangnya memiliki prakarsa yang baik demi terwujudnya tujuan program yang maksimal untuk melayani masyarakat.

Berdasarkan observasi peneliti dan juga hasil wawancara dkethui bahwa pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan pelayanan sudah memkasimalkan pegawainya untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang di embannya.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus

penerapan Peraturan Bupati No.18 Tahun 2011)

Peneliti mengobservasi dan mewawancarai nara sumber untuk mengetahui permasalahan kedua pada penelitian ini, yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Perda Bupati No.18 Tahun 2011 tentang sholat berjamaah).

1. Faktor Internal

Dalam pengimplementasian kebijakan penerapan Perda Bupati No.18 Tahun 2011 tentang sholat berjamaah) banyak mengalami hambatan dilapangan, faktor penghambat yang ditemui Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja berasal dari dalam organisasi. Faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM), sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan tindakan. Sumber Daya yang dimiliki oleh Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja masih kurang dibandingkan dengan banyaknya pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan selain sumber daya manusia faktor dana juga termasuk dalam penghambat implementasi peraturan daerah. Dilihat dari minimnya sumber daya profesional yang dimiliki oleh Dinas mengakibatkan pelayanan pada masyarakat belum maksimal,

2. Faktor Eksternal

Dalam pengimplementasian kebijakan peraturan daerah oleh kebijakan penerapan Perda Bupati

No.18 Tahun 2011 tentang sholat berjamaah pada Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja juga menemukan penghambat yang berasal dari luar organisasi. Faktor Penghambat yang berasal dari masyarakat ialah kurangnya kesadaran masyarakat mengenai persyaratan dalam pemberian pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan 2 faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan peraturan daerah tentang pengelolaan sampah di Kecamatan Tampan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pada umumnya kedua faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan kebijakan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Studi Kasus penerapan Perda Bupati No.18 Tahun 2011 tentang sholat berjamaah) berjalan maksimal hal tersebut dilihat dari:

1. Bahwa penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Rokan Hulu sudah berupaya melaksanakan tugas pokok dengan benar meskipun ada indikasi hal tersebut belum optimal yang disebabkan oleh kebijakan penerapan Perda Bupati No.18 Tahun 2011 tentang sholat berjamaah yang mengakibatkan

- pegawai tidak memiliki waktu yang lebih banyak dari sebelumnya dalam melayani masyarakat
2. Pelayanan Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Rokan Hulu kerap terjadi masyarakat menunggu surat yang terbengkalai dan lama. Masyarakat tentunya sangat menginginkan penyelenggara lebih bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan. kebijakan penerapan Perda Bupati No.18 Tahun 2011 tentang sholat berjamaah membuat pegawai pulang lebih awal sehingga beberapa pekerjaan yang seharusnya bisa dilaksanakan, namun terbengkalai hingga hari kerj berikutnya.

B. Saran

Agar kinerja penyelenggara lebih baik maka dibutuhkan adanya koordinasi yang baik pada semua pihak yang bersangkutan untuk menciptakan program, layanan, dan perencanaan yang efisien guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Masyarakat juga diharapkan agar tetap mengawasi jalannya kinerja pegawai dan memberikan apresiasi sebagai bentuk kerja sama antara penyelenggara pemerintahan dan masyarakat itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agus Dwiyanto. 2006. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Baddu,Irwan. 2007. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai*,Fakultas Ilmu Administrasi Uneversitas Brawijaya: Malang
- Basri, A. F. M., dan Rivai V. 2009. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. Anwar. P. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2004. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*, Cetakan ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmaynti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiono, 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta,
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Orgnasisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirman Syafri dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jakarta:IPDN Press

Jurnal

- Ima Amaliah. *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. MIMBAR, Vol. 29, No. 2 (Desember, 2013): 165-174

Dokumen

- Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 18 Tahun 2011 tentang Kewajiban Bagi Pegawai Muslim untuk Salat Zuhur dan Salat Asar di Masjid Agung Pasir Pengaraian
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara 2016 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*