

**KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SEBERIDA KABUPATEN
INDRAGIRI HULU**

Oleh :

Hilce Presty

hilcepresty2405@gmail.com

Pembimbing: Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. (0761)-63277

ABSTRACT

Seberida District Office is a government agency or public organizations in the implementation refers to standardization in the service of showing the duties and functions of each part that is in Head Office Seberida. As a government agency that includes the human resources that employees who work at the institution. Camat Seberida Indragiri Hulu implement development programs work performance of employees. However, if viewed directly in the field then there's also a mismatch with their responsibilities. The work should be completed in a short time could be delayed, employee professionalism in providing services to the community is still poor and own problems that occurred.

This study used qualitative research methods to study descriptive data. The concept of using the concept of performance theory. Theory **Dwiyanto in Pasolong (2008:203)** and **Mangkunegara (2010:13)**. In collecting the data, the researcher used interview, observation, and documentation. By using key informants as a source of information and triangulation techniques for analysis data.

These results indicate that the district office employee performance Seberida still not working optimally. Still, there are employees who work not in accordance with its function and follow the vision and mission of the District Seberida. District of Seberida employees also have the ability / level of education that is not in accordance with the job description. Required training for office workers to enhance the performance and capabilities Seberida district office employees to comply with the Mission Vision of the District Seberida.

Keyword : Perfomance, Training, Mision Vison

PENDAHULUAN

Pelaksanaan program pembangunan serta pencapaian tujuan pembangunan. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai perubahan dalam pengambilan kebijakan, bahkan sistem pemerintahan yang terbaik terus digali sampai saat ini. Salah satu buktinya adalah dengan lahirnya era otonomi daerah. Pada era otonomi daerah ini percepatan proses pembangunan lebih dirasakan. Kewenangan besar yang dimiliki pemerintah daerah menjadi modal penting dalam pelaksanaan pembangunan di daerah. Dalam artian Pemerintah Daerah bisa mengambil kebijakan dan membuat program-program kerja yang lebih menyentuh aspek kehidupan masyarakat.

Kantor Camat Seberida merupakan sebuah lembaga pemerintahan atau organisasi publik yang dalam pelaksanaan kegiataannya mengacu pada standarisasi daalm pelayanan yang menunjukkan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada di Kantor Camat Seberida.

Sebagai lembaga pemerintah yang didalamnya terdapat sumber daya manusiannya yaitu pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu melaksanakan program pengembangan prestasi kerja pegawai. Namun jika dilihat langsung dilapangan maka masih banyak dijumpai ketidakkompetesian dan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat bisa tertunda, profesionalisme pegawai dalam memeberikan pelayanan kepada masyarakat masih buruk dan persoalan- persoalan yang terjadi.

Pada tabel dibawah ini terlihat jika tingkat absensi pegawai Kantor Camat Seberida masih realtif tinggi, dengan hal tersebut perlu diadakannya evaluasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Seberida guna untuk mencapai hasil dan tujuan pekerjaan secara maksimal.

Tabel I.1
Tingkat Kehadiran/Absensi
Pegawai Kantor Camat Seberida
Kabupaten Indragiri Hulu 2010-
2015

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Hari Kerja Efektif (Hari)	Absensi (Hari)			Tingkat Absensi (%)
			Sakit Tanpa Keterangan Dokter	Alpa	Jumlah	
2010	22	231	5	4	9	21
2011	22	232	4	6	10	23
2012	22	232	4	5	9	21
2013	22	231	6	7	13	26
2014	22	231	7	8	15	28

Sumber: Kantor Camat Seberida, 2015

Dalam tabel diatas, terlihat jumlah hari jam kerja rata-rata/orang/tahun adalah lebih rendah daripada hasil kerja. Pada tahun 2010 jumlah kehadiran rata-rata/orang/tahun sebanyak 60 hari kerja dengan persentase 25,5%. Pada tahun 2011 sebanyak 65 hari kerja dengan persentase 28%. Pada tahun 2012 dan 2013 sebanyak 60 hari dan 74 hari kerja dengan persentase 25,5 % dan 32%. Sedangkan pada tahun

2014 sebanyak 78 hari dengan persentase 34%.

Dari hasil pengamatan masih terdapat pegawai yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja terutama jam setelah istirahat. Hal ini menjadi salah satu alasan kurang optimalnya pelayanan yang ada di Kantor Camat Seberida.

Selain itu, kondisi yang ada pada Kantor Camat Seberida terlihat dari kurangnya aparat melakukan sistem kerja yang jelas dan terkoordinir sehingga masih terdapat beberapa tugas yang tidak tercapai selain itu masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan pegawai menjadi isu yang paling fenomenal dan terjadi berulang kali. Di lapangan beberapa kali peneliti melihat para pegawai hanya duduk dan berbincang-bincang tanpa aktivitas pekerjaan.

Selain dari sikap para pegawai yang ada di Kantor Camat Seberida, sarana dan prasarana serta tenaga ahli seperti ahli komputer yang masih kurang di kantor Camat ini juga menjadi alasan kurang maksimalnya kinerja pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Bertitik tolak dari masalah-masalah yang timbul, maka penulis menjadi terdorong untuk mengkaji lebih jauh tentang pengembangan dan kemampuan kerja, fenomena tersebut melalui penelitian dengan judul : **“Kinerja Pegawai Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.”**

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dilakukan di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dipilihnya Kecamatan Seberida sebagai lokasi penelitian mengingat lokasi merupakan salah satu Kecamatan pemekaran yang diharapkan bisa menjadi tolak ukur bagi kecamatan lainnya khususnya daerah pemekaran baru dalam bidang peningkatan kinerja.

Data yang digunakan adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa informan dilapangan melalui wawancara terpimpin dengan mengajukan daftar pertanyaan yang meliputi data tentang:
 - a. Kemampuan (*ability*)
 - Pengetahuan
 - Skill
 - b. Motivasi (*motivation*)
 - Sikap
 - Situasi kerja
2. Data sekunder, yaitu data pendukung yang telah diolah pihak lain, dalam rangka memperjelas data primer dan permasalahan penelitian tersebut yang diperoleh melalui laporan-laporan/buku-buku/catat-catatan yang berkaitan erat permasalahan yang diteliti. Datanya meliputi tentang:
 1. Data monografi/gambaran Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.
 2. Data monografi/gambaran Kantor Camat Seberida Kabupaten Indragiri Hulu sebagai lokasi penelitian.
 3. Struktur organisasi instansi terkait.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara langsung yaitu melakukan tanya jawab secara langsung kepada narasumber atau responden yang menjadi informan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang terlebih dahulu dipersiapkan. Hal ini dilakukan dla upaya untuk mengumpulkan data primer yang objektif dan faktual mengenai permasalahan yang diteliti.
2. Dokumen, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari berbagai dokumen tertulis seperti peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, penerbitan atau publikasi lainnya.
3. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan/tinjauan di lokasi penelitian di Kantor Camat Seberida tentang kinerja pegawai.

Teknik analisis yang penulis gunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang memaparkan peristiwa yang terjadi. Untuk lebih meningkatkan tingkat kepercayaan dan devaliditas terhadap data penelitian ini, penulis melakukan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.

Triangulasi secara umum merupakan kegiatan check, re-check, dan crosscheck antara materi/data dengan observasi penelitian dilapangan, yang selanjutnya hasil observasi ini dilakukan cross check melalui presepsi peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Indikator Kinerja Pegawai Kantor Camat Seberida

1. Aspek Produktifitas

Produktifitas di Kecamatan Seberida masih dikatakan kurang maksimal, dikarenakan Kecamatan Seberida terletak di jalan Lintas Timur Sumatera. Kurangnya kegiatan yang di lakukan di Kecamatan membuat kantor Kecamatan Seberida menjadi sepi. Hanya masyarakat yang mempunyai kepentingan saja yang datang ke Kecamatan Seberida. Segala kegiatan sosial lainnya sudah diserahkan oleh pihak kecamatan ke kekelurahan/desa.

2. Kualitas Pelayanan

Pelayanan Prima yang menjadi visi dari Kecamatan Seberida sampai saat ini belum terealisasi sepenuhnya. Masih banyak kendala yang harus diselesaikan guna menjadi pelayanan publik yang prima. Baik dalam kualitas pelayanannya maupun pegawainya. Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Seberida juga masih ada meminta biaya administrasi kepada masyarakat. Padahal dalam aturannya pembiayaan administrasi tidak semua jenis pelayanan yang ada dikenakan biaya administrasi. Seperti pembuatan KTP, KK, dan Surat Kelahiran yang bebas biaya admisnistrasi.

3. Responsivitas

Bentuk Pelayanan yang menjadi prioritas di Kecamatan Seberida seperti yang telah terangkum dalam tabel sebelumnya. Seperti Pembuatan KTP, KK, surat keterangan kelahiran, surat keterangan kematian, rekomendasi SITU, surat gangguan Ho, dan surat IMB. Selain dari pendataan penduduk juga pembuatan

KTP juga prioritas penting yang ada di Kecamatan Seberida terlihat jumlah yang masuk dalam pembuatan KTP masih sedikit dibanding dengan jumlah penduduk di Kecamatan Seberida. Hal tersebut dikarenakan akses menuju Kecamatan dari desa-desa yang ada di Kecamatan Seberida masih sulitnya sarana transportasi umum antar desa dan kecamatan.

4. Responsibilitas

Pelaksanaan Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Seberida harus sesuai dengan visi Kabupaten Indragiri Hulu, yaitu pelayanan prima. Pelayanan Prima merupakan pelayanan satu atap yang tujuannya mewujudkan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan transparan. Pelayanan yang ada di Kantor Kecamatan Seberida harus mengikuti administrasi yang benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang ada di Kecamatan Seberida juga tidak dibenarkan dalam pemungutan biaya diluar batas atau ketentuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi dalam pelaksanaan, masih saja ada yang meminta biaya administrasi pada setiap pelayanan yang diberikan. Seperti halnya pembuatan KTP dan pembuatan KK, pada dasarnya pembuatan KTP dan KK tersebut tidak dikenakan biaya administrasi atau dengan kata lain gratis. Realisasinya masih ada pungutan seperti itu di Kecamatan Seberida.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas berfungsi untuk melihat sejauh mana pemerintah daerah dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan.

Diterapkannya akuntabilitas yang transparan di pemerintah daerah membuat masyarakat lebih mampu menilai kinerja pemerintah. Akuntabilitas yang transparan diharapkan memberikan *feedback* dari masyarakat dan akan mampu menjawab kinerja pemerintah daerah yang diharapkan akan mengalami peningkatan tiap tahunnya.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Seberida

1. Kemampuan (Ability)

a. Pengetahuan

Pegawai Kantor Camat Seberida masih belum memiliki kemampuan yang diharapkan oleh Kecamatan Seberida. Sehingga terjadi keterlambatan atau tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh kepada pegawainya. Dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa dibantu dengan pegawai lainnya yang lebih mengerti dengan tugas yang diberikan, seperti dalam surat menyurat.

Camat Seberida sudah memberikan dukungan agar pegawai yang ada di Kecamatan Seberida memiliki pengetahuan yang relevan terhadap kinerja yang diberikan. Adanya pelatihan yang diadakan oleh pihak Kabupaten juga menunjang peningkatan pengetahuan para pegawai. Akan tetapi pelatihan yang diberikan oleh pihak Kabupaten tidak semuanya bisa diikuti oleh pegawai Kecamatan Seberida. Hanya beberapa orang saja, sehingga menimbulkan dampak susahnyanya penyampaian komunikasi bagi para pegawai yang tidak mengikuti seminar.

b. Kemampuan (Skill)

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Kecamatan Seberida berbeda-beda, karena berasal dari

jenjang pendidikan yang tidak sama. Banyak pegawai yang masih kurang mengerti tentang tugas yang telah diberikan pada awalnya. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, mereka telah terbiasa melakukan pekerjaannya. Tidak sesuainya pendidikan sama pekerjaan yang ada, menjadikan salah satu faktor yang menjadikan pekerjaan dan masyarakat yang berurusan di Kecamatan menjadi lebih lambat.

2. Motivasi (*motivation*)

Dalam melaksanakan fungsi motivasi pada pegawai maka pihak Kecamatan memberikan bentuk-bentuk dari motivasi yang dapat diberikan kepada pegawai agar terjadinya peningkatan hasil kerja antara lain:

- Memberikan gaji
- Tunjangan
- Pengembangan pegawai
- Penciptaan kondisi lingkungan kerja
- Menjalin komunikasi
- Melakukan penelitian prestasi kerja pegawai

Pihak Kecamatan Seberida setiap bulannya memberikan insentif kepada para pegawainya. Motivasi lainnya yang diberikan pihak Kecamatan adalah dengan memberikan pelatihan kepada para pegawai. Walaupun hal tersebut tidak berlangsung rutin setiap tahunnya. Adanya penghargaan secara simbolik juga ada diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, seperti selalu hadir tepat waktu di Kecamatan.

a. Sikap (*attitude*)

Kinerja yang baik bisa tercipta jika terdapat hasil kerja yang maksimal dan tingkat kehadiran dalam melakukan pekerjaan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang

bertujuan untuk melancarkan kegiatan organisasi. Adanya pegawai Kecamatan Seberida yang malas-malasan melakukan pekerjaan serta jarang hadir dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kerugian bagi pihak kecamatan dan masyarakat di Kecamatan Seberida. Karena itu akan dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan pelanggaran yang mereka lakukan pekerjaan.

Setiap tugas yang diberikan untuk diselesaikan oleh para pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan merupakan inisiatif yang dimiliki pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan merupakan inisiatif yang dimiliki pegawai untuk bersemangat dan bertanggungjawab yang tinggi untuk mengerjakan dan menyelesaikannya ketika telah dalam keadaan terdesak waktu. Dalam menjalankan tugas dalam organisasi perlu diiringi dengan kejujuran dari pegawai, pegawai memberikan masukan, pandangan secara apa adanya tanpa menutupi kondisi yang ada.

b. Situasi Kerja

Kinerja pada sektor organisasi dalam hal ini organisasi Kantor Camat Seberida digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk menunjukkan apakah organisasi yang ada berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

Situasi kerja di Kecamatan Seberida sudah dikatakan nyaman dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, faktor penghalang dari semangat kerja para pegawai terletak pada kurangnya fasilitas yang ada di kecamatan. Seperti kurang komputer, printer, dan tempat arsip yang menjadikan situasi kerja di

kecamatan menjadi tidak semangat. Perencanaan Danau Buatan dimulai pada tahun 2007 dan diperkirakan akan selesai pada tahun 2011 tahun lalu.

KESIMPULAN

Dari analisis kinerja pegawai yang peneliti teliti dan sebagian besar informan memberikan tanggapan kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Seberida belum maksimal.

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Seberida dapat dilihat dari:
 - a. Kemampuan dan pengetahuan Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Seberida masih belum maksimal, dan harus ditingkatkan lagi, salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan untuk para pegawai.
 - b. Motivasi (sikap dan situasi Kerja) Motivasi yang diberikan pihak Kecamatan Seberida masih belum maksimal, masih ada pegawai yang meminta biaya administrasi, malas-malasan, dan mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu. Situasi kerja di Kecamatan Seberida juga belum maksimal, masih ada pembagian kerja di Kecamatan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael, 2004. *Performance Management*, Tugu Publisher, Yogyakarta.
As'ad, 2000. *Manajemen Personalia*, PT. Gramedia, Jakarta.
Brantas, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.

Daryanto, Abdullah, 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, Prestasi Pustaka, Jakarta.

Gomes, Faustino C, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

Handoko, T, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Indrastuti, Sri, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UR Press, Pekanbaru.

Khoerul, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.

Mathis, R, L dan Jackson J, H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Manullang, 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi ke enam, Penerbit Balia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, A,A, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi kelima, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.

Mangkuprawira, Prabu, 2002. *Pengembangan SDM Perusahaan*, Rafika Aditama, Bandung.

Meleong, Lexy J, 1994. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Nasir, Moh, 1988. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ndara, Taliziduhu, 2003. *Budaya Organisasi*, Ed 2, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Pasolong, Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.

Prasetya, 2001. *Mengenal Program Budaya Kerja*, No.01, Januari, Buletin, Surabaya

Ruky, Achmad, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Salim, Peter, 1987. *The Comtempory English Indonesia Dictionary*,

- Modem English Press, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung, Mandar Maju.
- Setyowati, Endah, 2007. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi : Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Jurnal Ilmiah Administrasi Publik FIA Unibraw Malang : Administrasi Publik.
- Siagian, Sondang P, 2002. Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan , Muchdarsyah, 2003. Produktifitas. Reneka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Hendri, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Supriyatno, Budi, 2009. Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis), Penerbit CV Brilian, Jakarta.
- Surya, Dharma, 2005. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suyanto, Sutinah, 2005. Metode Penelitian Sosial. Berbagai Alternatif Pendekatan, Penada Media Group, Jakarta.
- Tangklisan, S, Nogi, Hesel, 2005. Manajemen Publik, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Torang, Syamsir, 2013. Organisasi dan Manajemen, Alfabeta, Bandung.
- Triguno, 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Edisi Jakarta : PT Golden Terayon Press.
- Wibowo, 2007. Manajemen Publik, Mandar Maju, Bandung.

Karya Ilmiah

- Trisnawan, Alam Sander, 2009, Analisis Kinerja Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau, Skripsi Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Pekanbaru.
- Chairun, M Nazri, 2014, Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis, Skripsi Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Pekanbaru.