

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KECAMATAN SENAPELAN KOTA PEKANBARU

Muhammad Iqbal
NPP. 29.0281
Asal Pendaftaran Provinsi Riau

Email : daiq01092000@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): ASN is a servant of the state and a servant of the community, who works in the wheels of government to carry out government affairs that are also in contact with the community. Subdistricts have an important role in local government. The subdistrict itself is an administrative area of the city or regency area that has the right and obligation to regulate its territory, which has several more urban villages in it. **Purpose:** knowing the performance of asn Senapelan District Pekanbaru City, knowing the obstacles to ASN performance and knowing the efforts made to improve ASN performance. **Method:** The method used in this study is a descriptive-inductive qualitative method by collecting data that occurs in the field using interview and documentation techniques that are more systematic, factual and accurate in presenting reports based on the results of the research conducted. **Results/Findings:** The results of this study are the performance of asns in Senapelan District, Pekanbaru City, performance inhibiting factors and efforts in improving the performance of ASNs. **Conclusion:** The performance of the Senapelan Subdistrict of Pekanbaru City has been quite good but there is still a lack of discipline from the local ASN.

Keywords : Performance, ASN, Work Culture

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP):ASN merupakan abdi negara dan abdi masyarakat, yang mana bekerja dalam roda pemerintahan untuk menjalankan urusan pemerintahan yang juga berkaitan dengan masyarakat. Kecamatan memiliki peran penting dalam pemerintahan daerah. Kecamatan sendiri merupakan wilayah administrative dari wilayah kota atau kabupaten yang memiliki hak dan kewajiban untuk mengatur wilayah nya yang terdapat beberapa kelurahan lagi di dalamnya. **Tujuan:** mengetahui kinerja ASN Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru, mengetahui hambatan Kinerja ASN dan mengetahui upaya yang dilakukan Untuk meningkatkan kinerja ASN. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif bersifat deskriptif-induktif dengan mengumpulkan data yang terjadi di lapangan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi yang lebih sistematis, faktual dan akurat dalam penyajian laporan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian

ini adalah kinerja dari ASN di Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru, faktor penghambat kinerja serta Upaya dalam meningkatkan Kinerja dari ASN. **Kesimpulan:** Kinerja dari Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru sudah cukup baik namun masih ditemukan adanya kurang kedisiplinan dari ASN setempat

Kata kunci : Kinerja, ASN, Budaya Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur abdi negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran penting membangun masyarakat yang taat dan berlandaskan pada hukum, berperilaku modern, berdemokrasi, makmur, adil, sejahtera serta bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan berpedoman kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu bertujuan untuk mencapai yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan ASN yang memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta mampu dan terbebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai Negeri Sipil merupakan warga/penduduk yang telah diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara, melewati syarat-syarat yang telah ditentukan, mendapat Persetujuan pejabat yang bertanggung jawab dalam pengangkatan pegawai, dan bekerja sesuai dengan bagian Pemerintahan yang menetapkannya, serta mendapatkan hak dan kewajiban yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.

Banyaknya keluhan dari masyarakat tentang kurang optimalnya Program dari Pemerintah, baik dari Pemerintah Pusat atau pun daerah diakibatkan kurangnya pola pikir yang berkembang dari ASN tersebut ataupun adanya hambatan-hambatan seperti Indisipliner dari ASN atau hilangnya semangat etos kerja dari ASN dan kurang memadainya sistem prosedur dan mekanisme kerja. Terutama di Era Reformasi yang telah berkembang saat ini, kinerja dari pemerintah banyak mendapat kritikan tajam dari masyarakat, baik secara langsung melalui forum resmi bahkan demonstrasi, maupun secara tidak langsung melalui media massa atau media online. Pemerintahan akan dinilai baik apabila adanya kepercayaan dan rasa puas dari masyarakatnya. Hal inilah yang dibutuhkan agar Negara bisa menjadi semakin maju, Pemerintah sendiri memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan yang mampu mendorong masyarakat untuk ikut mensukseskan programnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa pemerintah pusat memberikan wewenang kepada masing-masing daerah untuk mengurus roda pemerintahannya sendiri dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas. Pemberian otonomi daerah kepada setiap daerah yang memberikan suatu perubahan dan perkembangan terhadap roda pemerintahan daerah. Sejalan dengan hal tersebut, maka implementasi kebijakan otonomi daerah mengakibatkan terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Saat ini, masih ada permasalahan klasik yang terjadi pada lingkungan pegawai di Kota Pekanbaru, yaitu masih banyak nya pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada waktunya. Hal ini berangkat dari Pemberitaan di media yang masih di temui para ASN di Kota Pekanbaru yang masih terjaring Razia saat dilaksanakan sidak mendadak di tempat-tempat makan saat jam kerja. (<https://regional.inews.id/berita/nongkrong-di-jam-kerja-puluhan-asn-di-pekanbaru-terjaring-razia>). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang bisa berakibat pada kurang optimalnya kinerja dari ASN.

Sesuai Peraturan Walikota Nomor 233 tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, Susunan Organisasi dari Kecamatan terdiri atas Camat, Sekretaris Camat, Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, Seksi Pemerintahan, Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Seksi Pembangunan dan Pemasarakatan, Seksi Pelayanan Terpadu, dan Seksi Kesejahteraan Sosial.

Pada Kecamatan Senapelan terdapat 15 Pegawai yang terdiri Camat beserta Perangkatnya. Berikut table pegawai Kecamatan Senapelan beserta Jabatannya.

TABEL 1.1
PEGAWAI KECAMATAN SENAPELAN

No	Nama	Jabatan
(1)	(2)	(3)
1	Norpendike Prakarsa, S.STP. M.SI	Camat
2	Raisah Vinora Putri, S.STP	Sekretaris Camat
3	Zulkifli, SE	Kasubbag Keuangan
4	Sri Purnawati, SE	Kasubbag Umum
5	Abdullah, SH	Kasi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban
6	Desiana Siregar, SE	Kasi Pelayanan Terpadu
7	Syarifuddin Aziz, SP	Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
8	Suharniwati, SH	Kasi Kesejahteraan Sosial
9	Feti Endawato, S.Sos	Staff bagian Umum
10	Wan Asiah, S.Sos	Staff bagian Umum
11	Surahni	Staff bagian Umum

12	Herlina Yulianti, SE	Staff bagian Keuangan
13	Taufik R	Staff Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban
14	Juni Hardi, S.STP	Staff Seksi Kesejahteraan Sosial
15	Syaripuddin	Staff Seksi Pelayanan Terpadu

Sumber : Kantor Kecamatan Senapelan, 2021

Berdasarkan Data diatas kita dapat mengetahui jumlah pegawai yang terdapat di Kecamatan Senapelan yang dimana kecamatan ini sudah menjalankan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 233 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Selanjutnya kita dapat melihat bagaimana kinerja dalam menjalankan tugas dari masing-masing pegawai yang ada di Kecamatan Senapelan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang diambil

Dalam penelitian ini terdapat masalah yang ditemui di lapangan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, masalah yang biasa terjadi di Lingkungan kerja di Kota Pekanbaru khususnya Kecamatan Senapelan ialah Kualitas Kerja ASN, Tugas dan Beban Kerja yang diterima ASN, Penggunaan Waktu dalam Bekerja, Kerja sama tim di dalam lingkungan Kantor, Kepribadian dan Perilaku ASN dalam Bekerja serta Disiplin ASN dalam bekerja. Dilihat dari permasalahan yang muncul di media massa pun merujuk kepada Sikap ASN saat bekerja yang masih dinilai kurang bahkan disorot saat Waktu Kerja ASN masih terlihat nongkrong di warung kopi. Hal ini tentu saja belum sesuai dengan UU ASN nomor 5 Tahun 2014.

Saat berada di lapangan pun banyak hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja ASN seperti kurangnya jumlah ASN yang bekerja di Kecamatan Senapelan, Infrastruktur yang sudah tidak memadai dan belum lengkap, serta kurangnya semangat etos kerja yang dimiliki ASN.

Harapannya dengan ditemukannya banyak permasalahan ini kedepannya lingkungan kerja di Kota Pekanbaru khususnya Kecamatan Senapelan bisa bertambah baik dan memuaskan masyarakat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang membahas seperti apa Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Haryady dan Zulkarnaini yang berjudul “Kinerja Pegawai Kantor Camat”, menunjukkan beberapa hasil penelitian seperti masih rendahnya Pelayanan pada Kantor Kecamatan Pekanbaru Kota, Lingkungan Fisik Kantor yang sudah tidak memadai, serta Lingkungan Kerja yang kurang memiliki etos kerja.

Penelitian Selanjutnya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Dermawan dwi Putra, Rifdan, dan Firman Umar yang berjudul “Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik

di Kelurahan Mallawa Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru”, menunjukkan beberapa hasil penelitian yaitu Kurangnya pengadaan Komputer dan alat elektronik serta alat surat menyurat sehingga kurang maksimal, Pelayanan yang diberikan Kelurahan sangat kurang, Masih banyak pegawai yang kurang mahir teknologi.

Penelitian berikutnya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Heni Selvia dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau”, menunjukkan beberapa hasil penelitian yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak membidangi pekerjaan yang sesuai keahlian, Kurangnya Komitmen dari Pegawai yang sudah dibagi tugasnya, dan masih kurangnya rasa disiplin dari pegawai yang bekerja.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana penelitian ini membahas mengenai seperti apa Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru. Penelitian ini berbeda dari Penelitian sebelumnya mulai dari Lingkup yang diteliti berbeda, Pendekatan penelitian serta fokus dari Penelitian lebih luas seperti Kinerja ASN, Kepribadian dan Perilaku ASN saat bekerja, Tugas dan Beban kerja ASN, Penggunaan Waktu dalam bekerja, Keharmonisan antar rekan kerja, serta perspektif ASN yang mengikuti aturan yang berlaku. Selain itu juga Faktor-faktor lain yang menjadi pembahasan penelitian ini ialah Faktor Eksternal dan Internal seperti Sarana dan Prasarana yang kurang memadai, Kurangnya Sumber Daya Manusia, serta Upaya untuk meningkatkan Kualitas Kinerja dan Etos Kerja di Kecamatan Senapelan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru dan mengetahui apa-apa saja yang menjadi faktor penghambat kinerja ASN dan Upaya untuk meningkatkan Kinerja ASN.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dikarenakan pendekatan kualitatif mampu mendeskripsikan fenomena sosial yang diharapkan dapat menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Senapelan.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap Camat Senapelan, Sekretaris Camat Senapelan, Kepala Sub Bagian Umum Kecamatan Senapelan, Kepala Seksi Pemerintahan Kecamatan Senapelan, Kepala Seksi Pelayanan Terpadu Kecamatan Senapelan, serta masyarakat di sekitar lingkungan Kecamatan Senapelan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Senapelan dengan menggunakan dua teori yaitu Teori Kinerja dari Milner dalam Sudarmanto (2009:7) dan Teori Budaya Kerja dari Triguno dkk. (2004:8).

Adapun Teori Kinerja dari Milner mengemukakan empat dimensi yang menjadi tolak ukur dalam menilai Kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu, dan Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Dan Teori Budaya Kerja dari Triguno, dkk. Mengemukakan tiga dimensi yang menjadi Penilaian di Lingkungan Kerja yaitu Sikap Terhadap Pekerjaan, Perilaku dalam Bekerja, serta Disiplin Bekerja. Berikut Pembahasannya.

3.1. Kualitas Hasil Kinerja ASN yang tepat sesuai target

Kualitas dalam kinerja dinilai dari tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam hasil kerja yang telah dibuat. Kualitas Kerja menjadi salah satu hal yang diperhatikan dalam suatu Organisasi atau perangkat kerja demi mencapai tujuan dari perangkat kerja. Kualitas sendiri menjadi indikator penilaian dari hasil kinerja seseorang apakah kinerjanya dinilai memiliki Kualitas yang baik atau buruk.

Konsep Kualitas sendiri merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja pegawai selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi para pegawai. Kualitas dari kinerja sendiri merupakan unsur yang dapat dinilai dan diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilimpahkan. Kualitas Kinerja berkaitan dari Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang telah dibuat. Aspek dari Kualitas Kinerja masuk kedalam target kinerja dalam SKP. Selain dari SKP, Kualitas Kinerja dapat dinilai dari masyarakat yang merasakan hasil dari Kinerja pegawai tersebut.

Kualitas Kinerja yang dihasilkan oleh ASN telah baik secara umum. Namun masih ada terdapat kekurangan-kekurangan dari faktor-faktor eksternal maupun internal. Kualitas Kinerja ASN sendiri dinilai dari SKP masing ASN yang telah diukur dan dinilai oleh atasannya.

3.2. ASN di Kecamatan menerima tugas dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan

Tugas dan Beban Kerja merupakan proses yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja sendiri biasanya dirasakan oleh pegawai sebagai sesuatu yang menjadi kesukaran atau kesulitan dalam pelaksanaan tugas. Tugas dan Beban Kerja ini berkaitan dengan Dimensi dari Kuantitas dimana jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Tugas dan Beban Kerja disesuaikan dengan kemampuan SDM yang ada. Analisis Beban Kerja selain ditinjau dari waktu kerja dan volume kerjanya, dilihat juga dari Pendidikan serta pelatihan apa saja yang telah didapatkan oleh ASN tersebut. ASN sendiri akan diberikan pelatihan dan pengembangan apabila diberikan jabatan tertentu yang mengharuskan memiliki keahlian tertentu.

Berdasarkan Rekap SKP salah satu ASN di Kecamatan, ASN tersebut sudah mendapatkan tugas yang sesuai dengan bidangnya masing-masing seperti Kepala Seksi Pemerintahan yang sudah sesuai tugasnya dalam Kemasyarakatan.

Akan tetapi, kenyataan di lapangan banyak pegawai yang lembur di luar jam kerja, bahkan masuk di hari libur pada Sabtu dan Minggu.

Tugas dan beban kerja yang dimiliki oleh ASN sudah sesuai dengan SKP masing-masing pegawai, namun Kecamatan juga merupakan Perangkat Daerah yang bergerak di keseharian masyarakat oleh karena itu harus ikut dalam segala kegiatan

masyarakat terutama pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan pemerintahan dan lain-lainnya walau terkadang diluar jam kerja ASN. Karna hal tersebut merupakan tanggung jawab dari Kecamatan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat serta kelurahan-kelurahan dibawah wilayahnya.

3.3. ASN mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu serta pelaksanaan waktu kerja yang sesuai

Pengerjaan tugas dengan tepat waktu dengan pelaksanaan waktu kerja yang sesuai merupakan pengaplikasian dari Dimensi Penggunaan waktu dalam kerja sebagai tolak ukur Kinerja. Penilaian dari Penggunaan waktu dalam kerjan ialah tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif serta jam kerja yang hilang. Tentu saja hal ini tidak terlepas dari Efektifitas ASN dalam bekerja apakah tugas yang diberikan bisa dikerjakan secara efektif dan efisien.

Di Kecamatan Senapelan sendiri sudah mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu walau ada juga keluhan dari ASN di sana mengenai SDM yang masih kurang seperti anggota IT yang hanya ada satu orang sedangkan saat ini sistem kerja sudah menggunakan Komputer.

Akan tetapi, kembali lagi dengan kegiatan Kecamatan yang seringkali dilakukan di luar jam kerja dan hari kerja, hal ini menunjukkan bahwa masih ditemukan bahwa adanya pelaksanaan waktu kerja di luar jam kerja. Karna tidak dapat dipungkiri bahwa Kecamatan sendiri melaksanakan kegiatan dengan masyarakat di hari libur seperti sabtu dan minggu.

Oleh karna itu, dapat disimpulkan bahwa ASN di Kecamatan Senapelan apabila mendapatkan tugas telah dilaksanakan sesuai waktunya, namun Untuk waktu Kerja sendiri kadang-kadang masih di luar jam kerja karna koondisi lapangan yang ada yaitu Kegiatan Kecamatan yang kadang-kadang di hari libur dan diluar jam kerja juga. Tak lupa masih kurangnya SDM untuk kuota ASN di Kecamatan Senapelan masih dirasa kurang.

3.4. Kerja Sama antara Sesama ASN satu sama lain dapat berjalan harmonis dan tidak ada hambatan

Dalam dunia kerja, Kerja Sama antar sesama pegawai dibutuhkan mengingat tujuan dari suatu organisasi atau suatu instansi itu besar dan butuh lebih dari kerja individu saja. Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Kerja sama antar ASN di Kecamatan Senapelan dilakukan untuk menggabungkan kekuatan masing-masing individu sehingga dapat saling melengkapi kekurangan satu sama lainnya. Kerja sama di lingkungan kantor juga menandakan bahwa adanya sikap positif di lingkungan kerja dan memiliki hubungan yang harmonis antar sesama ASN.

Kecamatan Senapelan memiliki kerja sama yang baik antar sesama ASN nya. Hal ini juga menandakan bahwa hubungan yang harmonis antar pegawai di Kecamatan

Senapelan sehingga tidak ada hambatan antara satu dan lainnya. Kerja Sama antar ASN, Hubungan antar ASN sudah baik dan tidak ada hambatan. Dengan begitu lingkungan Kerja yang ada di Kecamatan Senapelan merupakan Lingkungan Kerja yang baik.

3.5. Sikap ASN saat bekerja

Sikap Perilaku ASN semestinya sesuai dengan Nilai dasar ASN, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN. ASN sebagai Pelayan Masyarakat harus menunjukkan sikap yang semestinya. Perilaku saat bekerja pun masuk dalam penilaian dalam SKP. Sikap yang ditunjukkan oleh ASN di Kecamatan Senapelan sudah baik dan bagus apalagi Perilaku ASN saat bekerja dinilai langsung dalam SKP masing-masing. Dari pendapat masyarakat sendiri mengatakan bahwa Perilaku yang ditunjukkan ASN di Kecamatan Senapelan sudah baik khususnya dalam bidang pelayanan. Dari Observasi dari penulis juga, melihat bahwa ASN yang ada di Kecamatan Senapelan memang bersikap ramah kepada masyarakat dan apabila ada masyarakat yang datang dan masih kebingungan maka ASN di Kecamatan tak segan langsung membantu.

3.6. Kepribadian ASN dalam bekerja

Kepribadian ASN termasuk kedalam Dimensi dari Budaya Kerja mengingat Kepribadian ASN akan mempengaruhi dari Lingkungan Kerja yang ada. Kepribadian sendiri ialah sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku dalam melihat dan menanggapi suatu hal. Kepribadian sendiri berbeda-beda setiap orang. Apabila Kepribadian dari masing-masing ASN terkesan tidak peduli satu sama lain, atau bermalas-malasan tentu saja bisa menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat dan bisa-bisa menyebabkan Budaya Kerja di tempat tersebut menjadi jelek. Kepribadian juga termasuk dalam penilaian SKP pada bagian Perilaku Kerja yang dinilai oleh atasan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengukuran sendiri dalam pribadi masing-masing. Tentu saja membuat Pribadi dari ASN harus terlihat sebagai Abdi Negara dan Masyarakat.

Di Lingkungan Kecamatan Senapelan sendiri, Kepribadian setiap ASN sudah dinilai baik dari hasil pernyataan dari Camat setempat. Beliau menyampaikan bahwa usaha yang dibuat dengan mengajak briefing seminggu sekali agar satu dan lainnya bisa menjadi dekat dan saling memahami karakter masing-masing sehingga Pribadi ASN pun antar satu dan lainnya menjadi dekat dan terpenting saling memahami.

3.7. ASN Mentaati aturan yang berlaku

ASN diatur oleh UU ASN Nomor 5 tahun 2014 dan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai. Tentu saja ASN harus mengikuti aturan-aturan yang telah diatur tersebut. Aturan sendiri dibuat agar para pegawai mampu disiplin dan bekerja sesuai dengan tugasnya dan ketentuan yang ada. Adapun permasalahan klasik yang biasa terjadi di Lingkungan Kerja ASN ialah disiplin dalam kerja serta Kurangnya Kesadaran akan aturan-aturan yang telah ada. Hal ini seringkali menjadi permasalahan yang ditemui di Lapangan jika menilik dari Keseharian di beberapa tempat tertentu khususnya yang muncul di kabar berita bahkan media sosial. dari

Lampiran Rekap Absensi ASN di Kecamatan Senapelan yang penulis dapatkan, Penulis melihat bahwa ASN di Kecamatan Senapelan memiliki kedisiplinan yang kurang bahkan sering tidak melaksanakan absensi. Absensi pagi sering terlambat bahkan alfa sehingga tingkat kehadiran dari sistem Absensi ASN banyak yang rendah. Dalam artian bahwa sistem tidak berbohong bahwa ASN masih belum mengikuti peraturan yang berlaku terutama dalam Kedisiplinan pegawai.

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berkaitan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru, penulis meneliti mulai dari wawancara kepada atasan di Kecamatan hingga memperhatikan perilaku ASN serta melihat Dokumentasi yang ada di arsip Kecamatan Senapelan, Dapat dilihat bahwa masih ditemukannya kendala-kendala di lapangan saat bekerja seperti masalah kedisiplinan dan sebagainya. Namun dari hasil kinerja sendiri ASN di Kecamatan Senapelan sudah baik, dengan demikian ASN belum maksimal dalam taat aturan dan disiplin.

Sama dengan permasalahan dalam jurnal Haryady (2013) dengan judul Kinerja Kantor Camat Pekanbaru, menunjukkan ASN masih belum maksimal dalam bekerja. Adanya faktor SDM yang kurang dan sarana prasarana yang dinilai sudah tidak layak menjadi salah satu penyebab belum maksimalnya Kinerja di Kecamatan. Namun ada juga perbedaan yang mana dalam jurnal Haryady tersebut Pegawai di Kecamatan Pekanbaru Kota memang mendapatkan Kritik dari masyarakat sedangkan untuk Kecamatan Senapelan setelah mewawancarai warga, warga masih memberikan pendapat yang baik mengenai pelayanan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perkembangan pelayanan yang telah diberikan walaupun belum sepenuhnya sesuai harapan.

Adapun dalam penelitian Destiasari (2015) juga memfokuskan dalam permasalahan yang hampir sama dengan penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Camat Cipocok Jaya Kota Serang. Dalam penelitian ini pun yang menjadi fokus ialah kinerja dari Pegawai disana namun dilihat dari penelitian tersebut bahwa Pegawai disana dinilai kurang ramah berbeda dari ASN Kecamatan Senapelan yang diteliti menyatakan bahwa ASN disana ramah-ramah dan tak segan membantu warga yang datang ke bagian Pelayanan Terpadu.

Tentu saja hal ini menunjukkan bahwa kita masih menyoroti bagaimana hasil kinerja yang dihasilkan ASN, dengan segala Upaya untuk meningkatkan Kinerja ASN kedepannya diharapkan nantinya akan mencapai ASN yang benar-benar sesuai dengan tujuan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa Kinerja dari Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru sudah cukup baik namun masih ditemukan adanya kurang kedisiplinan dari ASN setempat.

Hambatan yang ditemukan sendiri seperti kurangnya SDM, sarana dan prasarana yang masih belum memadai menjadi temuan yang seharusnya bisa diatasi apabila adanya penanganan langsung dari Pemerintah Kota Pekanbaru.

Adapun saran dari penulis :

1. Penambahan Sumber Daya Manusia agar tugas dan tujuan terselesaikan sesuai pada waktunya
2. Memprioritaskan penambahan, peyediaan dan perbaikan fasilitas kantor demi motivasi gairah bekerja Pegawai Negeri Sipil sehingga berpengaruh pada kinerja dan kedisiplinan ASN Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru
3. Meningkatkan kedisiplinan ASN dengan penegakan aturan langsung dari Camat

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian serta keterbukaan narasumber mengenai data yang diperlukan.

Arah Masa Depan Penelitian (future work): Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Kinerja ASN setempat untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Camat Senapelan Kota Pekanbaru beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. Daftar Pustaka

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025

Bukit, Benjamin, Tasman Malusi, & Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publising.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press

Rahadi, Dedi Rianto. (2010) *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang :
Tunggal Mandiri Publishing

Haryady, Slamet, Zulkarnaini. 2013. *Kinerja Pegawai Kantor Camat*. Pekanbaru:
Jurnal Kebijakan Publik, Volume 4, Nomor 2:119-218

Destiasari, Selvi. 2015. “*Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya
Kota Serang*”. Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Selvia, Heni. 2021. “*Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Biro
Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau*”. Skripsi. Pekanbaru:
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

