

PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Farhan Nayfa

NPP. 30.0239

Asdaf Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: farhannayfa91@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Devi Irena, SP, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The research focuses on improving the performance of Civil Servants in Marpoyan Damai Subdistrict, Pekanbaru City, Riau Province. **Purpose:** The aim of this research is to understand the performance of Civil Servants (ASN) in Marpoyan Damai Subdistrict, Pekanbaru City, to identify the obstacles to ASN performance, and to determine the efforts made to improve ASN performance. **Method:** The method used in this research is a descriptive-inductive Qualitative method, collecting field data through systematic, factual, and accurate techniques such as interviews and document analysis in presenting research findings. To assess the performance of Civil Servants (ASN) in Marpoyan Damai Subdistrict, Pekanbaru City, the researcher utilized the performance theory by Affandi (2018;89). **Result:** The findings obtained by the author in this research are the performance of Civil Servants (ASN) in Marpoyan Damai Subdistrict, the factors hindering the improvement of ASN performance in Marpoyan Damai Subdistrict, and the efforts to enhance the performance of Civil Servants (ASN) in Marpoyan Damai Subdistrict. **Conclusion:** The results of the research indicate that the performance of Civil Servants (ASN) in Marpoyan Damai Subdistrict is good, including the quality of performance, the tasks and workload received by the ASN, time utilization at work, discipline in working, the initiative and sensitivity of the ASN in learning, the accuracy of the ASN in work to reduce errors, the leadership of a sub-district head in addressing ASN issues, the honesty and integrity that all ASN should possess, and the creativity and innovation that constantly emerge among the ASN. However, there are still challenges such as the heavy workload faced by the ASN due to the limited number of ASN in Marpoyan Damai Subdistrict, and some ASN having to work overtime or on holidays. The efforts made by Marpoyan Damai Subdistrict to overcome performance obstacles include implementing a policy of providing rewards and punishments for high-performing and poorly performing ASN, as well as the role of the sub-district head in motivating ASN and finding solutions to the problems faced by ASN in Marpoyan Damai Subdistrict

Keywords: Performance, ASN, Enhancement

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian berfokus kepada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Provinsi Riau **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja ASN Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, mengetahui hambatan Kinerja ASN dan mengetahui upaya apa saja yang dilakukan untuk peningkatan kinerja ASN. **Metode:** Metode yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu metode Kualitatif bersifat deskriptif-induktif dengan mengumpulkan data yang terjadi dilapangan menggunakan teknik wawancara dan dokumensi yang lebih sistematis, faktual dan akurat dalam penyajian laporan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Untuk mengetahui kinerja ASN Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru peneliti menggunakan teori kinerja ole Affandi (2018;89). **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai, faktor penghambat peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai dan upaya dalam meningkatkan kinerja ASN Kecamatan Marpoyan Damai. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai sudah berjalan dengan baik seperti Kualitas dalam kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai, Tugas dan beban kerja yang diterima ASN, penggunaan waktu dalam bekerja, kedisiplinan seorang ASN dalam bekerja, inisiatif dan kepekaan ASN dalam mempelajari sesuatu, ketelitian ASN dalam bekerja sehingga mengurangi adanya kesalahan, kepemimpinan seorang camat dalam mengatasi permasalahan ASN, kejujuran dan integritas yang harus dimiliki seluruh ASN dan kreatifitas serta inovasi yang selalu bermunculan bagi diri ASN. Hanya saja masih ada kendala seperti Beban Kerja yang diterima ASN banyak mengingat jumlah ASN di Kecamatan Marpoyan Damai terbatas, serta masih adanya ASN yang terpaksa lembur bahkan bekerja di hari libur. Upaya dari Kecamatan Marpoyan Damai sendiri dalam menghadapi hambatan kinerja ialah dengan dibuat kebijakan pemberian rewards dan punishment bagi ASN yang berprestasi dan yang dinilai kinerjanya buruk, serta adanya peran dari sosok Camat Marpoyan Damai dalam memotivasi ASN dan selalu bisa mengambil solusi dari permasalahan yang dialami ASN Kecamatan Marpoyan Damai.

Kata kunci: Kinerja, ASN, Peningkatan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Umumnya, setiap instansi maupun organisasi menginginkan agar setiap pegawainya dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Pimpinan organisasi berusaha terus selalu menuntut pegawainya untuk selalu mencapai standar kerja hingga bahkan menuntut agar melebihi standar kerja yang telah ditetapkan. Karena kinerja sebuah organisasi ataupun institusi merupakan kumpulan dari keseluruhan hasil kinerja seluruh pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada hasil pekerjaan masing-masing pegawai.

Evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara periodik untuk mengetahui perkembangan keterampilan karyawan dan memperoleh informasi tentang perkembangan berbagai kebijakan manajemen SDM organisasi. Penilaian kinerja secara berkala memungkinkan manajemen untuk segera melihat bagaimana kinerja karyawan berkembang. Jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin memburuk, maka manajemen berusaha untuk memperbaiki pengelolaan terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pada prinsipnya setiap organisasi/lembaga selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti : faktor pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat pendapatan, upah kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, aspek psikologis, serta sarana dan prasarana.

Berdasarkan studi terdahulu yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Marpoyan Damai di Pekanbaru, kinerja pegawai dinas tersebut masih kurang memuaskan. Kualitas hasil kerja karyawan juga masih jauh dari target yang ditetapkan dalam standar produk kerja. Unsur penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru adalah tentang kepribadian pegawai yaitu orientasi pelayanan, kejujuran, komitmen, kedisiplinan dan kerjasama. Unsur penilaian kinerja tahun 2021 adalah orientasi pelayanan dan kerjasama, artinya tingkat pelayanan kepada masyarakat semakin lama semakin baik, dan kerjasama semakin banyak. Tetapi elemen kinerja lainnya telah kehilangan nilainya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Marpoyan Damai belum mencapai kondisi terbaik, dan pegawai sering malas, tidak profesional, dan tidak disiplin.

Berdasarkan Nilai Hasil Evaluasi Atas Implementasi LAKIP pada Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Tahun Anggaran 2021 menunjukkan hasil penilaian kinerja Tahun Anggaran 2021 dengan skala 0 sampai dengan 100, dengan nilai capaian 66,03 (66,03), Kategori B/Baik, yaitu akuntabilitas kinerja baik, kepatuhan terhadap kebijakan, memiliki sistem untuk akuntabilitas. Meski mendapat nilai B, tujuan yang ditetapkan dalam renstra adalah BB. Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru belum mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan pembenahan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja diperlukan agar Marpoyan Damai, Pekanbaru dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun Marpoyan Damai, Pekanbaru. Dengan alasan tersebut saya menuliskan skripsi yang berjudul : **PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU PROVINSI RIAU.**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Diantaranya kinerja ASN masih kurang memuaskan. Kualitas hasil kerja karyawan juga masih jauh dari target yang ditetapkan dalam standar produk kerja. Unsur penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru adalah tentang kepribadian pegawai yaitu orientasi pelayanan, kejujuran, komitmen, kedisiplinan dan kerjasama. Unsur penilaian kinerja tahun 2021 adalah orientasi pelayanan dan kerjasama, artinya tingkat pelayanan kepada masyarakat semakin lama semakin baik, dan kerjasama semakin banyak. Tetapi elemen kinerja lainnya telah kehilangan nilainya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Marpoyan Damai belum mencapai kondisi terbaik, dan pegawai sering malas, tidak profesional, dan tidak disiplin.

Berdasarkan Nilai Hasil Evaluasi Atas Implementasi LAKIP pada Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Tahun Anggaran 2021 menunjukkan hasil penilaian kinerja Tahun Anggaran 2021 dengan skala 0 sampai dengan 100, dengan nilai capaian 66,03 (66,03), Kategori B/Baik, yaitu akuntabilitas kinerja baik, kepatuhan terhadap kebijakan, memiliki sistem untuk akuntabilitas. Meski mendapat nilai B, tujuan yang ditetapkan dalam renstra adalah BB. Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru belum mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan pembenahan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syam (2018) yang berjudul Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. Penelitian yang dilakukan adalah field research dengan jenis penelitian kualitatif. Artinya, peneliti melakukan perjalanan langsung ke lokasi atau masyarakat tempat penelitian dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang aspek kinerja ASN dalam peningkatan pelayanan publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. Kualitas hasil kerja staf cukup memuaskan, namun masih ada ruang untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugas agar lebih ideal, sehingga meningkatkan kualitas kerja. Waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan mereka adalah sesuatu yang harus dilakukan untuk menciptakan organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang menghambat ASN dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto adalah : Sarana dan prasarana, Pembatasan Obat, Kekurangan tenaga kesehatan Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2022) dengan judul Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sekaligus pendekatan induktif karena pendekatan kualitatif mampu menggambarkan fenomena sosial yang menjanjikan untuk menjelaskan persoalan terkait kinerja lembaga sipil negara di wilayah Senapelan. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, catatan, dan observasi. Dalam proses pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara mendalam dengan Bupati Senapelan, Sekretaris Camat Senapelan, Kepala Bagian Umum Kecamatan Senapelan, Kepala Pemerintah Kabupaten Senapelan Bagian, dan penanggung jawab Distrik Senapelan. Sektor pelayanan terpadu di Kecamatan Senapelan, dan masyarakat sekitar di Kecamatan Senapelan.

Kelurahan Senapelan Kota Pekanbaru kerjanya sudah cukup baik, namun ASN setempat masih kurang disiplin. Kendala yang teridentifikasi secara individual seperti kurangnya sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai harus dapat diatasi jika ditangani langsung oleh Pemerintah Kota Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Melfin Tenlima (2018) dengan judul Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket yang disebarakan kepada 45 PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal Daerah Kabupaten Maybrat. Hasil penelian menunjukkan Kinerja BKN pada Sekretariat Daerah Direktorat Kabupaten Maybrat belum memuaskan dari segi ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian, dengan indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa BPN masih perlu menyelesaikan pekerjaannya agar dapat beroperasi tepat waktu..

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni kinerja ASN dan upaya peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai, metodenya yang digunakan menggunakan metode kualitatif deskriptif menggunakan teori kinerja Afandi (2018) dan 3 dimensinya, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan karakteristik/sifat pribadi dalam menentukan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dalam peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, dan Untuk Mengetahui dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu metode deskripsi holistik dan analisis penggunaan objek penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif dan akan menggambarkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara di wilayah Marpoyan Damai. Penelitian Kualitatif menggunakan lingkungan alamiah, dimana dilakukan secara natural dan data yang didapatkan bersumber dari data-data yang sifatnya masih natural, sehingga tidak menimbulkan manipulasi dari data tersebut yang akan berpengaruh dan timbul kedepannya. Subjek penelitian adalah sumber informasi untuk penelitian, atau lebih tepatnya dijelaskan sebagai orang atau benda yang ingin diperoleh informasinya. Subyek penelitian ini adalah ASN Marpoyan Damai.

Penulis mengumpulkan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 10 orang informan yang merupakan ASN di Kecamatan Marpoyan Damai. Data akan dianalisa oleh penulis dengan menggunakan teori kinerja Afandi (2018) dan 3 dimensinya, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan karakteristik/sifat pribadi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

3.1.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Hasil Kerja

3.1.1.1 Hasil Kerja Aparatur Sipil Negara Menurut Kualitas Kerja

Kualitas kinerja yang dihasilkan ASN secara umum baik. Namun, masih ada beberapa masalah yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kualitas kinerja ASN sendiri diukur terhadap SKP masing-masing ASN yang diukur dan dinilai oleh atasannya.

3.1.1.2 Hasil Kerja Aparatur Sipil Negara Menurut Kuantitas Kerja

Tanggung jawab dan beban kerja masing-masing pegawai ditentukan sesuai dengan kemampuan masing-masing, namun kecamatan juga merupakan lembaga daerah dan selalu terlibat dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, sehingga pegawai pun harus dilibatkan dalam melaksanakan kegiatan kemasyarakatan khususnya pemberdayaan tata kelola, dan kegiatan lainnya yang terkadang dilakukan di luar jam kerja ASN. Karena merupakan tanggung jawab kecamatan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat, dan juga menjadi tanggung jawab kecamatan yang berada di wilayah hukumnya.

3.1.1.3 Hasil Kerja Aparatur Sipil Negara Menurut Efisien Kerja

ASN di Kecamatan Marpoyan Damai saat diberikan tugas dapat langsung melaksanakan dan menyiapkan tepat waktu dan tidak menunggu deadline dahulu, namun terkadang masih ditemukannya human error yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang membuat pekerjaan menjadi kurang efisien. Tetapi berdasarkan hasil wawancara Camat selalu membimbing bawahannya dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

3.1.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Perilaku Kerja

3.1.2.1 Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara Dilihat dari Disiplin Pegawai

Dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai ini perlu dilakukannya pengawasan yang tepat dalam memonitoring sikap disiplin para pegawai. Peringatan seperti teguran harus terus dilakukan kepada pegawai yang tidak disiplin baik disiplin waktu maupun disiplin dalam pekerjaannya. Sikap disiplin harus terus ditumbuhkan demi meningkatnya kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai ini dan juga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kesadaran pegawai dalam disiplin harus tinggi agar tujuan dari meningkatkan kinerja tercapai. Kesadaran Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai sangat tinggi. Pegawai selalu menaati peraturan yang ada dan selalu meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Penanaman disiplin terus dilakukan di Kecamatan Marpoyan Damai agar tidak terjadinya kendala yang besar nantinya yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai tersebut.

3.1.2.2 Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara Dilihat dari Inisiatif Kerja

Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai memiliki inisiatif yang sangat tinggi dalam mengetahui dan menguasai disaat adanya program baru yang dijalankan di Kecamatan Marpoyan Damai. Inisiatif yang tinggi dalam bertanya dan mempelajari sesuatu ini dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai karena pengetahuan dan keahlian Aparatur

Sipil Negara sudah memumpuni sehingga berkurang terjadinya kesalahan dalam mengerjakan tugas dan juga pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai hampir seluruhnya sudah memiliki inisiatif yang tinggi baik dalam mempelajari hal yang baru, bertanya hingga inisiatif yang baik dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Jika hal ini terus dilakukan maka kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai akan terus meningkat.

3.1.2.3 Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara Dilihat dari Ketelitian Kerja

Ketelitian diharapkan menjadi sebuah kebiasaan dalam diri seluruh Aparatur Negeri Sipil di Kecamatan Marpoyan Damai, sehingga jika sudah tertanam dalam diri masing-masing Aparatur Negeri Sipil maka kinerja yang dihasilkan oleh setiap Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai dapat terus meningkat. Masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya, tetapi permasalahan itu dapat terselesaikan jika konsisten melakukan arahan yang disampaikan oleh Bapak Nico Chandra tersebut, sehingga kesalahan yang terjadi bisa dihilangkan demi meningkatnya kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai.

3.1.3 Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sifat Pribadi

3.1.3.1 Sifat Pribadi Aparatur Sipil Negara Dilihat dari Kepemimpinannya

Camat merupakan kunci dari keberhasilan kinerja Aparatur Sipil Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai. Seorang Camat harus bisa menjadi motivator bagi pegawai lainnya agar dapat bekerja lebih maksimal dan mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan. Camat Marpoyan Damai sudah menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik, dibuktikan dengan Camat Marpoyan Damai selaku Pimpinan di Kecamatan selalu menerima aspirasi serta keluhan permasalahan yang dihadapi Aparatur Sipil Negeri lainnya dengan rutin mengadakan rapat evaluasi tiap bulannya guna menjaga dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai. Walaupun permasalahan juga banyak terjadi akibat keberagaman yang ada namun sebagai seorang pemimpin, camat selalu bisa dalam mencari solusi guna menyelesaikan seluruh permasalahan yang ada sehingga indikator kinerja Kecamatan Marpoyan Damai dapat meningkat.

3.1.3.2 Sifat Pribadi Aparatur Sipil Negara Dilihat dari Kejujurannya

Kecamatan Marpoyan Damai hingga saat ini terus menjunjung tinggi integritas bagi para Aparatur Sipil Negara nya. Beberapa permasalahan mengenai pegawai yang kurang berintegritas yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pelayanan Sosial Ibuk Yeni Hartati, SKM pasti mendapatkan teguran berupa sanksi teguran guna memperbaiki kesalahan sehingga seluruh Aparatur Negeri Sipil di Kecamatan Marpoyan Damai memiliki integritas yang tinggi baik dalam pekerjaan pribadi maupun pelayanan kepada masyarakat.

3.1.3.3 Sifat Pribadi Aparatur Sipil Negara Dilihat dari Kreatifitasnya

Di Kecamatan Marpoyan Damai kreatifitas merupakan suatu tuntutan dalam pekerjaan. Seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai dituntut selalu memberikan inovasi terbaru karena sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa melakukan perubahan tiap waktunya. Di Kecamatan Marpoyan Damai juga sudah melakukan terobosan inovasi terbaru dalam memudahkan pelayanan berupa beberapa aplikasi dan tentunya inovasi-inovasi lainnya tetap diharapkan agar kepuasan masyarakat meningkat dan juga meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai.

3.2 Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Aparatur Negeri Sipil di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

3.2.1 Sarana dan Prasarana yang belum memadai

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Bfliza, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum Kecamatan Marpoyan Damai (pada hari Selasa, 17 Januari 2023) mengatakan bahwa :

“Sesuai dengan LKJIP Tahun 2022 permasalahan yang dihadapi Kecamatan Marpoyan Damai itu sarana dan prasarana yang masih terbatas untuk menunjang kinerja Kecamatan Marpoyan Damai ini. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kinerja kecamatan ini seperti yang kita lihat kantor ini menurut saya sudah over capacity, seperti diruangan ini sudah penuh dengan file-file dokumen di lemari dan di meja sehingga kurang layak jika dijadikan ruangan kerja, selain itu apabila melihat dibawah untuk antrian layanan terpadu terlihat kurang luas, padahal hampir setiap hari masyarakat ramai datang untuk mengurus keperluannya di kecamatan. Ditambahnya dengan rendahnya teknologi yang menjadi penunjang pelaksanaan pelayanan seperti jumlah komputer dan printer yang hanya ada 2 di bagian pelayanan padahal kita melayani masyarakat yang cukup ramai. Kadang-kadang printer juga memiliki kendala seperti macet dan error. Dan juga untuk halaman parkir untuk umum dan pegawai dan pegawai menurut saya sempit sehingga kesannya kantor sangat ramai pada jam kerja”

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Novia Sundari selaku Staff Administrasi Umum (pada hari Kamis, 19 Januari 2023) mengatakan bahwa :

“Sebenarnya kekurangan sarana digitalisasi seperti perangkat komputer dan jaringan LAN yang kadang masih bermasalah sehingga menyulitkan kami dalam pelayanan serta tugas dari pimpinan sehingga perlunya perbaikan sarana dan prasarana dalam bidang teknologi ditambah sekarang semua nya menggunakan sistem informasi sehingga perlunya sarana dan prasarana yang memadai agar kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya”

Dari wawancara diatas menunjukkan bahwa kondisi kantor memang sudah kurang layak mengingat saat bekerja harus memperhatikan kenyamanan dan ruang yang layak untuk bekerja. Hal ini bisa mengganggu fokus dari ASN terutama pada bagian umum dan keuangan yang memiliki tugas yang berkaitan dengan manajemen kantor. Kekurangan computer dan printer juga akan sangat terasa sebagai hambatan dalam pelayanan terpadu. Dengan ini sarana dan prasarana yang kurang memadai sangat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai.

3.2.2 Kurangnya Sumber Daya Manusia di Kecamatan Marpoyan Damai

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Edwin selaku Kepala Seksi Pemerintahan Kecamatan Marpoyan Damai (pada hari Rabu, 18 Januari 2023) mengatakan bahwa :

“Kekurangan SDM di Kecamatan Marpoyan Damai sangat terasa, pada bagian saya saja hanya memiliki satu staff, sedangkan bagian Seksi Pemerintahan ini cakupannya luas, di Marpoyan Damai sendiri memiliki 6 kelurahan yang harus sering dimonitoring selain dari pihak kelurahan saja. Hal ini kadang yang membuat kita kewalahan dan bekerja di luar jam jam kerja yang seharusnya. Dibidang lain juga begitu seperti pada pelayanan terpadu yang hanya memiliki 1

staff juga dengan Kepala Seksi nya sehingga tentu saja memang memang sangat terforsir tenaga ketika melayani masyarakat yang ramai”

Berdasarkan wawancara diatas tentunya itu menjadi penghambat dalam optimalnya hasil kinerja yang didapat karena cakupan tugas yang banyak yang seharusnya dikerjakan banyak orang namun dilakukan dengan SDM yang terbatas. Hal ini seharusnya bisa diantisipasi oleh Pemerintah Kota Pekanbaru karena tentu saja Kecamatan juga bagian yang tak terelakkan dengan pelayanan kemasyarakatan.

3.3 Upaya Kecamatan Marpoyan Damai Dalam Menghadapi Permasalahan Kinerja ASN Kecamatan Marpoyan Damai

Upaya yang dilakukan oleh Kecamatan Marpoyan Damai Dalam Menghadapi Permasalahan Kinerja ASN Kecamatan Marpoyan Damai adalah sebagai berikut :

3.3.1 Pemberian Reward dan Punishment bagi ASN Kecamatan Marpoyan Damai

Hasil wawancara peneliti dengan Camat Marpoyan Damai Bapak Fauzan, S.STP, M.Si (pada hari Senin, 16 Januari 2023) mengatakan bahwa :

“Tentunya kita akan mengadakan reward bagi pegawai yang kinerjanya baik dan rajin serta disiplin, kita juga memberikan reward kepada ruangan yang bersih karena kita sebagai pegawai harus menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan serta tata ruang yang rapi dan teratur. Hal ini dapat memacu para pegawai untuk bersinergi dan memberikan kinerja yang terbaik. Adapun bagi saya punisment sendiri mungkin pemberian teguran secara lisan apabila pegawai dinilai kurang produktif dan bermasalah”

Pernyataan Camat Marpoyan Damai tersebut tentunya membuat pegawai ingin berlomba-lomba untuk dapat menunjukkan kerja keras dan sikap disiplin semaksimal mungkin, agar pegawai tersebut mendapatkan reward sebaliknya pegawai yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi atau punishment tersebut berupa hukuman ringan sedang maupun berat. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial ibuk Yeni Hartati, SKM (pada hari Rabu, 18 Januari 2023) mengatakan bahwa:

“Pemberian reward di Kecamatan Marpoyan Damai ini sangat membantu dalam menyemangatin seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai sehingga mereka bekerja dengan maksimal dan selalu disiplin dalam bekerja, karena selain adanya reward juga diberlakukan punishment atau hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin dan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh di Kecamatan Marpoyan Damai ini. Upaya yang dilakukan di Kecamatan Marpoyan Damai ini sangat bermanfaat dan membantu dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Marpoyan Damai”

Berdasarkan pernyataan diatas, penulis dapat simpulkan bahwa pemberian reward dan punishment yang dilakukan Camat Marpoyan Damai kepada para ASN Kecamatan Marpoyan Damai secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai.

3.3.2 Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai

Berdasarkan pernyataan Camat Marpoyan Damai Bapak Fauzan, S.STP, M.Si (pada hari Senin, 16 Januari 2023), yang menyatakan bahwa :

“pada dasarnya kami terus memberikan semangat dan motivasi serta contoh pada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kecamatan Marpoyan Damai Sebagai pimpinan saya harus memberikan contoh lebih dulu sebelum menuntut pegawainya disiplin. Kita juga sering mengadakan rapat evaluasi bersama setiap seminggu sekali untuk saling berinteraksi satu sama lain dan salaing memberi semangat dan saran”.

Adapun Sekretaris Camat Ibu Defna Leony, S.IP, M.Si (pada hari Senin, 16 Januari 2023) mengatakan bahwa :

“Di Kecamatan Marpoyan Damai sendiri sering diadakan rapat evaluasi setiap senin pagi, lalu Saat jam istirahat siang kita juga sering makan siang bersama di kantor mengingat waktu istirahat yang sebentar, lalu banyak lagi yang sering kita lakukan untuk mempererat hubungan kita satu sama lain seperti mengadakan jalan-jalan setiap sebulan sekali di hari libur, tentunya tujuannya agar kita makin dekat dan makin peduli satu sama lain. Dengan begitu maka bisa terbentuk hubungan yang baik antar sesama”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis dapat simpulkan bahwa kepedulian pimpinan terhadap bawahannya dijadikan upaya oleh Camat sebagai upaya peningkatan Kinerja ASN Kecamatan Marpoyan Damai.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan peneliti terkait kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai antara lain : Kualitas kinerja ASN secara umum baik, meskipun masih terdapat beberapa masalah yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, Kinerja ASN diukur berdasarkan hasil kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi kerja. Peningkatan kinerja perlu dilakukan untuk mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi, Perilaku kerja ASN dilihat dari disiplin pegawai, inisiatif kerja, dan ketelitian kerja. Disiplin dan inisiatif kerja pegawai perlu ditingkatkan, sementara ketelitian kerja masih menjadi tantangan, Sifat pribadi ASN dilihat dari kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Camat memiliki peran penting dalam menjadi motivator bagi pegawai lainnya, sedangkan integritas dan kreativitas pegawai juga harus ditingkatkan, Faktor penghambat peningkatan kinerja ASN meliputi sarana dan prasarana yang belum memadai serta kurangnya sumber daya manusia di Kecamatan Marpoyan Damai.

Peneliti menemukan upaya yang dilakukan oleh Kecamatan Marpoyan Damai dalam menghadapi permasalahan kinerja ASN meliputi perbaikan sarana dan prasarana, penambahan sumber daya manusia, pengawasan terhadap disiplin pegawai, dan peningkatan kepemimpinan dan integritas. Dengan mengatasi faktor penghambat dan menerapkan upaya yang telah disebutkan, diharapkan kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai dapat meningkat secara keseluruhan..

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Indikator kinerja yang penulis gunakan dan penulis teliti di Kecamatan Marpoyan Damai sudah berjalan dengan baik seperti Kualitas dalam kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai, Tugas dan beban kerja yang diterima ASN, penggunaan waktu dalam bekerja, kedisiplinan seorang ASN dalam bekerja, inisiatif dan kepekaan ASN dalam mempelajari sesuatu,

ketelitian ASN dalam bekerja sehingga mengurangi adanya kesalahan, kepemimpinan seorang camat dalam mengatasi permasalahan ASN, kejujuran dan integritas yang harus dimiliki seluruh ASN dan kreatifitas serta inovasi yang selalu bermunculan bagi diri ASN. Hanya saja masih ada kendala seperti Beban Kerja yang diterima ASN banyak mengingat jumlah ASN di Kecamatan Marpoyan Damai terbatas, serta masih adanya ASN yang terpaksa lembur bahkan bekerja di hari libur. Adapun faktor-faktor penghambat kinerja ASN di Kecamatan Marpoyan Damai seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya sumber daya manusia di Kecamatan Marpoyan Damai baik jumlah maupun kualitas. Upaya dari Kecamatan Marpoyan Damai sendiri dalam menghadapi hambatan kinerja ialah dengan dibuat kebijakan pemberian rewards dan punishment bagi ASN yang berprestasi dan yang dinilai kinerjanya buruk, serta adanya peran dari sosok Camat Marpoyan Damai dalam memotivasi ASN dan selalu bisa mengambil solusi dari permasalahan yang dialami ASN Kecamatan Marpoyan Damai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

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 di Kecamatan Marpoyan Damai untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Camat Kecamatan Marpoyan Damai beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Iqbal, Muhammad (2022) Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru. Diploma thesis, Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Syam, A. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Puskesmas Tamalatea Kabupaten Jeneponto. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- TAFLIMA, M. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat. Skripsi. Universitas Hassanudin