

PROFESIONALISME DAN KINERJA APARAT PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT TAGULANDANG KABUPATEN KEPULAUAN SIAU TAGULANDANG BIARO¹

Oleh : Adrie Kristian Janis²

ABSTRAK

Pemerintah dituntut dapat menjalankan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku agar efektif dan efisien sesuai dengan dasar hukum pelaksanaan tugasnya. Antara lain undang-undang dasar 1945, undang-undang 23 Tahun 2014, peraturan daerah, dan perundang-undangan serta peraturan lainnya guna memaksimalkan keberhasilan kinerja pemerintah, berbagai upaya dilakukan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan, pelaksanaan tugasnya, perbaikan pada perencanaan, pelaksanaan hingga pada pengawasan kegiatan. hal ini dilaksanakan di berbagai bidang pemerintahan seiring dengan keterlibatan masyarakat mengkritisi tugas tugas pemerintahan di era reformasi ini.

Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Di bawah ini tanggapan responden mengenai transparansi dalam proses pelayanan.

Kata Kunci : Profesionalisme, kinerja aparat pemerintah

PENDAHULUAN

Pemerintah dituntut dapat menjalankan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku agar efektif dan efisien sesuai dengan dasar hukum pelaksanaan tugasnya. Antara lain undang-undang dasar 1945, undang-undang 23 Tahun 2014, peraturan daerah, dan perundang-undangan serta peraturan lainnya guna memaksimalkan keberhasilan kinerja pemerintah, berbagai upaya dilakukan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan, pelaksanaan tugasnya, perbaikan pada perencanaan, pelaksanaan hingga pada pengawasan kegiatan. hal ini dilaksanakan di berbagai bidang pemerintahan seiring dengan keterlibatan masyarakat mengkritisi tugas tugas pemerintahan di era reformasi ini.

¹ Merupakan skripsi penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT Manado

Dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan pada bab 4 disitu mengatur tentang kedudukan tugas dan wewenang kecamatan yang dipimpin oleh camat, salah satu harapan ada pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Profesionalitas seharusnya merupakan kebutuhan mutlak untuk menunjang keberhasilan kinerja dari aparat kecamatan dalam melayani masyarakat. Salah satu harapan masyarakat selaku konsumen pelayanan yang ada di Kecamatan Tagulandang adalah menginginkan pelayanan yang adil dan merata. Bentuk pelayanan yang adil dan merata hanya dimungkinkan oleh kesiapan psikologis birokrat pemerintah di Kecamatan Tagulandang yang senantiasa menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan dinamika masyarakat sebagai sasaran pelayanannya.

Demikian juga dengan Pemerintah Kecamatan yang merupakan ujung tombak pertama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam melayani masyarakat, pemerintah Kecamatan juga tidak terlepas dari permasalahan yang berkenaan dengan profesionalisme sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja mereka yang mengakibatkan kondisi pelayanan yang relatif belum memuaskan. Hal ini terutama berkaitan dengan baik-buruknya sumber daya aparatur pemerintah yang profesional. Dampak dari apa yang ditunjukkan oleh kinerja birokrasi tentu saja dirasakan secara langsung oleh masyarakat yang secara langsung mendapatkan pelayanan dari birokrasi pemerintahan.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai profesionalisme aparat pemerintah Kecamatan, penulis akan melakukan penelitian di Kecamatan Tagulandang Kabupaten kepulauan Sitaro. Dalam pengamatan sementara yang dilakukan tentang kinerja pegawai Kecamatan Tagulandang, diketahui bahwa dalam kenyataan di lapangan masih sering dijumpai bentuk-bentuk ketidakprofesionalan pegawai dalam melaksanakan tugas rutin dan melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Adapun bentuk-bentuk ketidakprofesionalan dalam melaksanakan tugas rutin adalah : Sering terlambatnya para pegawai datang kantor, lamanya dalam proses suatu surat seperti legaliser, surat keterangan, biaya pembuatan yang tidak sesuai juga rendahnya disiplin pegawai dalam kegiatan apel pagi maupun apel pulang. Bentuk-bentuk ketidakprofesionalan ini menurut penulis sangat berpengaruh terhadap hasil kerja aparat. Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk meneliti tentang Profesionalisme dan kinerja pemerintah Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Kecamatan Tagulandang Kabupaten kepulauan Sitaro.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Profesionalisme

Profesional menurut Robert G. Murdick dan Joel Rooss (2005:45). diartikan sebagai suatu pekerjaan yang menurut pelatihan mahir dan latihan khusus) Profesional menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu hal-hal

yang berkaitan dengan profesi dan atau memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; sedangkan profesionalisme menurut KBBI adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Profesional artinya menurut pada keahlian jabatannya. Sedangkan profesionalisme adalah aliran yang menerapkan profesi sebagai asas pokok perbuatan manusia pendapat lain tentang profesionalisme dikemukakan oleh Robert G.

Konsep Kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimana kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Bernardin & Russell mengemukakan bahwa :

“Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pandangan prabu (2001: 67). Kemudian Armstrong (1991: 397) mengartikan kinerja sebagai berikut:

"Manajemen kinerja berarti mendapatkan hasil yang lebih baik dan organisasi, kelompok dan perorangan lewat pengertian dan pertimbangan yang terdiri dari pola rencana kerja untuk mewujudkan tujuan secara objektif dan sesuai dengan standar"

Penjelasan dan definisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu hasil. Berbicara mengenai, kinerja personil erat kaitanya dengan mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau performance.

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika merupakan arti kinerja atau performance, hal ini diungkapkan Prawirosentoso dalam Kebijakan Kinerja Karyawan, (1997: 186) yang mengartikan kinerja dalam bahasa Inggris sebagai performance. Pengukuran harus diadakan dalam menentukan kinerja organisasi. Kinerja yang akan diukur adalah kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang

mendukungnya dan selanjutnya kinerja orang yang berperan di dalamnya. Jadi pokok utama yang harus dinilai kinerjanya adalah unsur manusia. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat berperan di dalam menentukan kinerja organisasi. Sehingga kinerja para pelaku organisasi harus dinilai. Seorang pemimpin harus menentukan dasar ukuran untuk menilai. Oleh sebab itu maka seorang pemimpin harus menentukan standar ukurannya terlebih dahulu dengan cara sebagai berikut:

- a. Menentukan sistem dan nilai standar.
- b. Pelaksanaan dan pengawasan standar kinerja
- c. Ukuran kinerja perorangan

Penyusunan kinerja perorangan sebagai pelaku dalam organisasi diperlukan suatu standar ukuran kerja terlebih dahulu. Standar ukuran kinerja yang dibuat harus sesuai dengan tujuan organisasi. Standar ukuran kinerja suatu organisasi harus diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit kinerja bersangkutan.

Setelah seluruh standar kinerja tersebut ditentukan, selanjutnya digunakan untuk dibandingkan dengan kinerja sebenarnya (actual performance). Evaluasi atas kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Indikator kinerja menurut Yousa dkk,(2002:47) adalah: " Besaran atau variabel yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan" Selanjutnya menurut Kevin dalam Dwiyanto, (1995:7) mengatakan bahwa : " Ada 3 konsep yang bisa di gunakan sebagai indikator kinerja organisasi pemerintah antara lain responsiveness, responsibility dan accountability". Ketiga indikator ini, oleh penulis dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkatan kinerja aparat pemerintah kecamatan Tagulandang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara atau langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan, meneliti, dan menganalisis data.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut Moleong adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Sedangkan menurut Kirk dan Miller dalam Moleong (1996:3) membatasi pengertian penelitian kualitatif yaitu sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dan kawasannya sendiri dan hubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

PEMBAHASAN

1. Pengetahuan

Dari informan masyarakat yang diwawancarai mengenai pengetahuan petugas akan tugas dan fungsi mereka yakni ibu Grace Derek. Beliau menuturkan bahwa para petugas yang ada di kantor kecamatan Tagulandang mengetahui tugas-tugas mereka sebagai pemberi layanan, hal ini terlihat mereka langsung memberikan kami pengarahan pada waktu mengurus sesuatu contohnya saya waktu mengurus akte jual beli mereka langsung memberikan pengarahan apa-apa yang harus disiapkan dan harus kemana hal ini bisa menunjukkan bahwa mereka mengetahui sendiri apa yang menjadi tugas mereka,

Hal senada juga di katakan bapak Jackson Janis masyarakat yang pernah mengurus surat akte jual beli beberapa waktu yang lalu, beliau mengatakan sebagai berikut : kalau dilihat dari segi pengetahuan akan tugas mereka sebagai pelayan masyarakat saya rasa mereka telah mengetahui tugas mereka masing-masing, apalagi petugas yang berurusan langsung dengan masyarakat, saya rasa pimpinan kecamatan telah memberikan pengarahan sebelum bekerja, hanya saja ada beberapa pegawai kecamatan yang terlihat mondar-mandir tidak jelas apa yang mereka lakukan. Berdasarkan jawaban informan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan birokrat tentang tugas-tugasnya sebagai seorang pemberi pelayanan cukup baik. Hal ini juga sejalan dengan yang dikatakan oleh seorang masyarakat di Kecamatan Tagulandang dengan ibu S Elias bahwa "walaupun ada aparat birokrat dengan disiplin ilmu dari sarjana hukum yang sewaktu kuliah hanya belajar tentang hukum tapi mereka berusaha belajar dari buku-buku tentang pemerintahan dan bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang ada."

Dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang birokrat, aparat harus berusaha mengetahui dengan belajar secara langsung atau dapat melalui pengalaman sehingga memiliki skill dan keterampilan untuk dapat bekerja secara baik.

2. Aplikasi Kecakapan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan tentang tanggapan masyarakat mengenai kecakapan petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat penulis melihat bahwa petugas yang ada cukup cakap memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini sesuai dengan wawancara dari pihak masyarakat yang pernah mengurus surat-surat di kecamatan seperti Bapak Djoni Takalelumang, beliau mengatakan bahwa petugas di kecamatan Tagulandang cukup cakap atau fasih dalam memberikan pelayanan terutama dalam berkomunikasi dengan masyarakat pada waktu mengurus keperluan dikecamatan beliau melanjutkan waktu saya mengurus anak saya menikah pada waktu itu saya tidak tahu harus bagaimana karena ini pertama kalinya saya mengurus hal seperti ini, karena pengurusannya agak berbeda dengan dulu waktu saya menikah, petugas

kecamatan memberikan arahan dan petunjuk apa yang harus saya siapkan dan harus kemana, hal senada juga dikatakan oleh Sekretaris kecamatan Tagulandang Kabupaten kepulauan Sitaro beliau mengatakan petugas kami dalam melaksanakan tugas sudah dibekali dengan pengetahuan mengenai cara-cara melayani masyarakat melalui pelatihan-pelatihan, juga kami menempatkan petugas-petugas yang cakap, mampu dan bisa diandalkan pada bidang-bidang yang langsung berurusan dengan masyarakat seperti tempat pengurusan legalisir, AJB dan lain-lain, hal ini untuk memudahkan masyarakat memperoleh informan, walaupun tidak dapat dipungkiri tidak semua pegawai kami cakap dalam berbicara dan melayani masyarakat.

Ini dapat disimpulkan bahwa petugas yang ada sebagian besar sudah cakap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Tanggung Jawab Sosial

Dari wawancara yang dilakukan para informan, yang berbeda dari sebelumnya, hasilnya cukup berbeda dengan hasil sebelumnya bahwa perilaku birokrasi atau tanggung jawab sosial kurang baik, ini sejalan dengan sebuah pernyataan dari seorang bapak Aleksander Mulalinda seorang tokoh masyarakat. Beliau mengatakan, "saya pernah mengurus surat rekomendasi di kantor Kecamatan, saya lihat perilaku aparat di kantor Kecamatan terkesan sangat angkuh/sombong". Namun berbeda dengan pernyataan dari Bapak Heron Manahampi, beliau mengatakan perilaku aparat di kecamatan Tagulandang menurut saya seperti pegawai kecamatan pada umumnya, tidak ada yang berbeda, dimana mereka bekerja sesuai pekerjaan mereka dan sikap mereka juga biasa-biasa saja.

Untuk mengklarifikasi hal tersebut penulis mewawancarai Camat Tagulandang, beliau mengatakan saya pihak pimpinan kecamatan selalu menginstruksikan kepada pegawai saya di setiap kesempatan untuk selalu bersikap arif dan bijaksana dalam menghadapi masyarakat yang berbeda-beda karakter, terkadang juga ada masyarakat yang tempramen yang tinggi ada juga yang egois yang ingin selalu diutamakan padahal masih ada orang yang datang sebelum dia. Namun bila ada pegawai saya yang sengaja bersikap arogan atau sombong, saya siap menerima aspirasi tersebut dan akan memanggil pegawai tersebut.

4. Pengendalian diri

Sesuai hasil wawancara dengan informan masyarakat mengatakan pengendalian diri aparat birokrat di kantor Kecamatan Tagulandang sudah baik. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara dengan Bapak Paris Derek dan bapak Philis Papon, keduanya mengatakan hal yang sama yakni aparat kecamatan Tagulandang kabupaten kepulauan Sitaro dapat dikatakan bisa mengendalikan diri, walaupun ada beberapa masyarakat yang protes mengenai kinerja mereka dengan tenang menjelaskan dan tidak marah-marah. dari hasil yang ada dapat dikatakan bahwa pengendalian diri pegawai kantor kecamatan Tagulandang sudah baik, sebagaimana juga yang

disampaikan oleh salah satu informan dengan Reyman Pontoh seorang tokoh generasi muda di Kecamatan Tagulandang. Beliau menuturkan, “pernah pada suatu kegiatan sosialisasi mengenai pajak kepada masyarakat, tiba-tiba ada seorang bapak memarahi aparat yang melakukan sosialisasi dengan mengatakan hanya minta uang saja kalian ini. Tetapi aparat tersebut tetap saja memberikan sosialisasi kepada masyarakat dengan mencoba memberi penjelasan yang dapat lebih dipahami oleh masyarakat yang ada, dan aparat tersebut tidak ikut terpancing serta tidak memarahinya.”

5. Sanksi Masyarakat

Dari hasil wawancara dengan informan tentang ada tidaknya sanksi masyarakat kepada petugas pemberi layanan, sebagian besar mengatakan ada sanksi masyarakat. Hal ini dapat didukung dari pernyataan seorang pengusaha di Kecamatan Tagulandang yang bernama bpk Ronal Mulalinda yang pernah melakukan teguran kepada aparat yang melakukan pendataan dan pembuatan serta penagihan/pengecekan tempat-tempat usaha untuk pembuatan surat izin usaha. Ketika masuk tempat usaha, aparat malah ditegur secara keras dengan mengatakan masih banyak tempat usaha yang sejak awal tidak membuat surat izin usaha tetapi sampai sekarang masih dibiarkan. Dari pernyataan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa ada sanksi dari masyarakat berupa teguran kepada para petugas pemberi layanan.

Untuk mengetahui lebih jelas penulis mewawancarai staf kecamatan Tagulandang, yakni Jeferson Makanoneng, beliau mengatakan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pelayan masyarakat kami tidak terlepas dari kesalahan dan kehilafan, hal ini menyebabkan berbagai respon dari masyarakat ada yang biasa-biasa saja, ada juga menegur dengan baik-baik tapi juga ada yang menegur kami dengan keras bahkan pernah ada yang memaki kami, namun kami mencoba mengambil langkah bijak untuk mengatasi hal tersebut, saya pernah ditegur oleh seorang masyarakat diluar jam kantor mengenai kinerja kami yang terkesan lambat katanya, namun dengan begitu kami berkonsultasi dengan atasan dan mencari solusi yang baik.

Kecamatan Tagulandang sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, berkewajiban juga menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan agar dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, nasional, maupun global.

Sejalan dengan tuntutan tersebut diatas, perlu segera diupayakan beberapa langkah strategis dan tindakan-tindakan operasional untuk merealisasikannya. Salah satu langkah yang perlu dan harus dikembangkan saat ini adalah mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (good governance) yang memiliki elemen dasar transparansi, partisipasi dan

akuntabilitas. Sebagai aplikasi dari uraian diatas, maka perlu dibuat Rencana Kinerja yang memuat rencana kerja dan kegiatan tahunan, lima tahunan yang akan dituangkan dalam rencana strategis yang dikenal dengan (RENSTRA) Kecamatan Tagulandang Tahun 2010-2015.

Rencana strategis tersebut harus mempunyai kebijakan, strategi dan program pembangunan yang dapat mensinergikan sumber daya dan potensi dengan peluang pengembangan wilayah yang dimiliki. Sumber daya tersebut bersifat spesifik lokal yang meliputi sumber daya alam, sumber daya manusia, serta sumber-sumber pendapatan daerah yang potensial. Di era otonomi daerah ini, kemampuan Pemerintah Kabupaten kepulauan Siau Tagulandang Biaro didalam mengelola seluruh potensi yang ada akan sangat menentukan perkembangan Kabupaten kepulauan Siau Tagulandang Biaro ke arah yang diinginkan.

Rencana strategis tersebut kemudian wajib dikomunikasikan ke seluruh elemen yang terlibat untuk membantu mengarahkan semua kegiatan yang dilakukan oleh elemen tersebut untuk memajukan kegiatan pengelolaan sumber daya di wilayah Kecamatan Tagulandang. Selanjutnya, sangat pula dibutuhkan adanya iklim dan lingkungan yang kondusif yang didukung oleh penegakan hukum dan diterapkannya prinsip-prinsip *good governance* di lingkungan masyarakat maupun lingkungan pemerintahan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat.

Dalam usaha meningkatkan kinerja aparaturnya, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Yang dimaksud dengan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Untuk mengukur kinerja aparat Kecamatan terdapat 3 aspek yang menjadi pedoman yaitu Produktifitas Kerja, Ketaatan Aparat, dan Kedisiplinan.

Produktifitas kerja pegawai merupakan hubungan antara kualitas yang dilakukan untuk mencapai hasil dimana produktifitas adalah kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat materil maupun non materil yang menggambarkan kemampuan aparatur dalam bekerja. Untuk mewujudkan dan melaksanakan segala tugas yang dimaksud di perlukan aparatur pemerintah Kecamatan yang profesional dalam bidangnya. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental/perilaku dan kemampuan yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous*

improvement), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulus untuk selalu berbuat yang baik.

Dari hasil penelitian di lapangan terungkap bahwa pegawai Kecamatan Tagulandang cukup memiliki skill dalam menjalankan tugas-tugasnya. Data yang di peroleh menunjukkan bahwa untuk menjadi pegawai cukup menjadi jaminan untuk mampu bekerja secara profesional. Meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja.

Untuk mengukur Produktifitas Kerja aparat Kecamatan, menggunakan beberapa indikator yaitu : Sikap mental/perilaku aparat Kecamatan, Kemampuan, serta semangat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Profesionalisme merupakan hal yang mutlak dalam suatu organisasi apalagi organisasi pemerintahan, dari hasil penelitian di Kecamatan Tagulandang aparatnya menunjukkan sikap professional sebagai seorang abdi masyarakat, dilihat pengetahuan aparat tentang tugas pokok dan fungsi, kecakapan dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab.
2. kinerja yang ditunjukkan para aparat dapat dikatakan baik dilihat dari produktivitasnya serta kemampuan aparat dalam menjalankan tugas, namun dalam hal kedisiplinan aparat kecamatan Tagulandang belum maksimal, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dilapangan, kedisiplinan yang rendah lama kelamaan akan berpengaruh pada produktivitas para aparat.

Saran

1. Camat sebagai sebagai pemimpin di Kecamatan perlu meningkatkan sikap profesionalisme dari aparat, hal ini dapat dilakukan dengan penambahan kapasitas aparat seperti pemberian tugas belajar kepada aparat yang belum sarjana, memberikan pendidikan dan pelatihan agar dapat lebih memahami tugas pokok dan fungsinya.
2. Perlu ada ketegasan dari pimpinan yaitu camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparat, karena meskipun mereka menjalankan tugas dengan baik hal ini merupakan bom waktu yang suatu saat dapat menyebabkan kelumpuhan pelayanan kepada masyarakat, akan timbul sikap pandang enteng dan sikap masa bodoh terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, Dwiyanto Agus, *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, 2006, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ermaya Suradinata, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ramadan Bandung.
- Fandy Tjiptono, 1997, *Strategi Pemasaran*, Edisi 1, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Garna Judistira K. 1991., *Metode Penelitian Sosial: Penelitian dalam Ilmu Pemerintahan*, Bandung: Primako Akademika
- Ibrahim Amin. H, DR, Drs, MA, *Teori dan Konsep Pelayanan Publik serta Implementasinya*, 2008, CV. Mandar Maju, Bandung
- Idrus Muhammad, DR, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif)*, 2007, UI Press, Jogjakarta.
- Juran, Joseph M. Merancang Mutu (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1994)
- Kencana, Syafie Inu 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Ndraha Taliziduhu, *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*, 2003, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Moleong, Lexy, 2003 *Metodologi Penelitian Kualitatif Rosdakarya Bandung*
- Murdick Robert G. And Ross Joel E. (2005), *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*, Penerbit Erlangga.
- Saefullah, A. Asep Djaja. 1995. "Gerak Penduduk Desa-Kota: Jembatan Modernisasi Perdesaan". Bandung: Universitas Padjajaran .
- Santoso, Priyo Budi, 1997. *Birokrasi Pemerintah Orde Baru; Perspektif Kultural dan Struktural*, Edisi I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soejono Sukamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit UI Press, 2005
- Sugiyono, Prof, DR, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, 2007, Alfabeta, Bandung

Sumber-sumber lain :

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan