

Analisis Kinerja pegawai Seksi Pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir

ARIO WANDIKA

ariowandika7@gmail.com

PEMBIMBING : DR. TUTI KHAIRANI S.Sos, M.Si

Tuti.fisipunri@gmail.com

Library of Riau University

ABSTRACT

In the government structure the unitary state of Indonesian, the subdistrict regions is equipment of regency city. This case accord with uu 2004 no 32 about the regions government in pasal 27 ayat 2 the region equipments or regency city consists of regions secretariat, DPRD secretariat, department of region and it means that subdistrict is one of regency region equipment the implementer of government headed by a camat. In here the roles of subdistrict very imforta district. On the other words this subdistrict would have many deficiencies for facility and human resources.

One of organization that serve the people is a subdistrict office of batu hampar, regency of rokan hilir. The camat office is one of organization that have a major role in managing and regulating the people. Any five villages in subdistrict of batu hampar. They are bantayan village, bantayan hilir, sungai sialang, sungai sialang hulu, and bantayan baru. the local regulations in regency of rokan hilir about establishment of the organizational structure, employment, main duties and villages regency government of rokan hilir the third shapter in the part 2 about employment and basic duties pasal 5 ayat 1 : subdistricts is the camat duties as regions equipment regency of rokan hilir. Pasal 5 ayat 2 : camat is implementer to does the government mission by bupati to take a care partial autonomy and the pasal 5 ayat 4 : camat position and basic duties.

Part 2 about employment and basic duties pasal 6 have the basic duties to help bupati in implement develop governments and living development. The people in subdistrict regions with develation of affair giyen by bupati.

Key words : *analysis Performance, cervicing, capability.*

PENDAHULUAN

Dalam struktur pemerintahan Negara kesatuan republik Indonesia, wilayah kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota. Hal

ini sesuai dengan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 120 ayat 2 yang berbunyi “ perangkat daerah atau kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD,

Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, kecamatan dan kelurahan ” berarti kecamatan salah satu perangkat daerah kabupaten/kota yang mana penyelenggaraan pemerintah di pimpin langsung oleh Seorang Camat. Maka di sini peran kecamatan sangat penting bagi kemajuan suatu desa atau daerah, khususnya daerah kecamatan batu hampar kabupaten rokan hilir, apa lagi kecamatan batu hampar ini merupakan kecamatan yang baru di mekarkan, maka dengan kata lain kecamatan ini akan banyak kekurangannya, baik kekurangan dari fasilitas, maupun sumber daya manusianya sendiri, dan di sini peran pemerintah kabupaten sangat di butuhkan untuk lebih mempercepat kemajuan daerah kecamatan batu hampar ini, selain pemerintah daerah (kabupaten rokan hilir), yang lebih mengetahui akan keberhasilan kecamatan batu hampar ini adalah orang-orang yang ada di kecamatan batu hampar itu sendiri, dengan kata lain mereka puas akan kinerja para pegawai kantor kecamatan ini sendiri, dan untuk lebih menunjang keberhasilan suatu kecamatan khususnya kecamatan batu hampar ini dan yang sangat di butuhkan adalah para orang-orang yang ada di kecamatan batu hampar ini sendiri baik itu camat, wakil, dan para pegawai-pegawainya, dan di sini peran pegawainya sangat di butuhkan, apa bila pegawainya bagus dalam bekerja otomatis masyarakat akan puas dengan kinerjanya, dan sebaliknya apa bila kinerja pegawainya buruk maka masyarakat tidak akan puas dengan apa yang di harapkan.

Jadi kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten dan kota yang di tuntutan selalu produktif dalam

menjalankan tugasnya sehingga tercapai tujuan Negara dalam rangka menciptakan pemerintahan yang baik. Pembentukan wilayah kecamatan di tujukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya kecamatan batu hampar, peran pemerintah kecamatan benar-benar merupakan suatu faktor yang sangat menentukan dalam pelaksanaan tugas yang di embankan kepadanya. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara, khususnya pegawai negeri yang mana pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan yang adil dan merata kepada masyarakat, khususnya pegawai negeri atau honor yang ada di kecamatan batu hampar dan yang dengan di landasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang 1945.

Dan selaku para pegawai kantor camat, peran mereka sangatlah di butuhkan dalam menunjang keberhasilan suatu kecamatan yang khususnya kecamatan batu hampar, apa lagi mereka sudah di gaji sesuai dengan undang-undang republik Indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian sesuai dengan pasal 7 ayat (1) setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dan di sini dari gaji yang diterima pegawai tersebut harus lebih giat dalam menjalankan tugasnya bukan malah bermalas-malasan sesuai daengan undang-undang republik Indonesia nomor 43 tahun 1999

tentang pokok-pokok kepegawaian sesuai dengan pasal pasal 7 ayat (2) gaji yang di terima pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

Serta sejalan dengan kuatnya desakan arus repormasi saat ini semakin jelas harapan masyarakat agar pemerintah selaku abdi masyarakat dan abdi Negara harus lebih giat dalam menjalankan tugasnya, namun dalam kenyataannya semakin jauh dari cita-cita yang di harapkan, karena tindakan korupsi, kolusi, nepotisme, penyelewengan, penyalahgunaan wewenang serta arogansi kekuasaan. Ketidakmampuan pemerintah dalam memberikan tanggapan positif dari terhadap tuntutan dan harapan masyarakat tersebut dapat menyebabkan hilangnya lebitimasi dan kepercayaan publik yang tentunya akan menghambat terwujudnya *good governance*(tata pemerintahan yang baik). Seiring dengan derasnya tuntutan kebutuhan daerah dalam melaksanakan otonomi pembangunan termasuk dalam penyediaan anggaran daerah maka di keluarkan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah perlu percepatan pelaksanaan mengingat tuntutan daerah yang semakin mendesak.

Tujuan pemberian otonomi kepada daerah adalah memungkinkan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangga nya sendiri dan meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah dalam rangka pelayanan yang lebih prima dan pelaksanaan dalam pembangunan.

Pemerintah sebagai organisasi yang semata-mata bekerja untuk memberikan pelayanan publik kepada

masyarakat, yakni membantu dan menyiapkan atau mengurus apa-apa yang di perlukan oleh publik terutama di kecamatan batu hampar.dengan demikian selaku abdi masyarakat dan abdi Negara aparatur pemerintah harus tetap memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, terutama masyarakat yang ada di kecamatan batu hampar. Karena tujuan Negara dalam konsep walfare state adalah penyelenggaraan kesejahteraan umum untuk mewujudkan kemakmuran masyarakat. Dengan demikian pemerintah bukan hanya memberikan perlindungan bidang politik, akan tetapi menjamin kepentingan umum dalam bidang social, ekonomi yang menjadi urusan masyarakat.

Pelayanan publik dapat di artikan sebagai pemberian layanan keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah di tetapkan. Pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, khususnya masyarakat yang ada di kecamatan batu hampar kabupaten rokan hilir serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Karena birokrasi publik berkewajiban dan bertanggungjawab untuk memberikan pelayanan baik dan profesional.

Salah satu perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi Negara.Pelayanan publik oleh

birokrasi publik di maksudkan untuk mensejahterakan masyarakat. Pelayanan publik dengan demikian dapat di artikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah di tetapkan.

Selanjutnya pemerintah kecamatan sebagai instansi di bawah kabupaten dalam membantu pelaksanaan pelayanan publik pemerintahan kepada masyarakat haruslah memiliki personil yang mampu dalam memberikan pelayanan publik dalam bentuk apapun. Sebab apabila terdapat ketidakpuasan masyarakat akan pelayanan publik yang di berikan oleh aparat kecamatan maka hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat partisipasi masyarakat dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan kecamatan itu sendiri khususnya kecamatan batu hampar kabupaten rokan hilir sebagai perpanjangan tangan pemerintahan nasional.

Salah satu organisasi yang melayani masyarakat adalah kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir. kantor Camat Batu Hampar adalah salah satu organisasi yang memiliki peran besar dalam mengurus dan mengatur masyarakat yang ada di lima desa yang ada di daerah Kecamatan Batu Hampar, yakni Desa Bantayan Hilir, Bantayan Hulu, Sungai sialang Hilir, Sungai sialang Hulu, dan Bantayan baru. Keterlibatan pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas pemerintahan di harapkan benar-benar mampu dalam melaksanakan tugas- tugasnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan Peraturan

Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas pokok Kecamatan dan Kelurahan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir BAB III Bagian Kedua Tentang Kedudukan dan Tugas Pokok pasal 5 ayat (1) kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten rokan hilir pasal 5 ayat (2) camat merupakan tugas melaksanakan urusan pemerintah yang di limpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Serta pasal 5 ayat (4) camat berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Bagian kedua Kedudukan dan Tugas Pokok Pasal 6 Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan sesuai dengan pelimpahan urusan yang diberi oleh Bupati.

Dalam menyelenggarakan urusan pemerintah yang penulis lihat atau temui hanyalah baru berupa dokumen dan belum diperlihatkan secara umum standard operasional pelayanan (SOP) sebagai prinsip *good governance* yaitu diantaranya harus transparansi dan akuntabilitas. Sehingga masyarakat mengetahui secara jelas, pasti tentang urusan yang di selenggarakan oleh seksi pemerintahan.

Seperti yang telah di jelaskan dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi repoblik Indonesia nomor 35 tahun 2002. Tentang pedoman penyusunan standar operasional prosedur administrasi pemerintah pasal

1. Pedoman penyusunan standar operasional prosedur administrasi pemerintah sebagaimana diatur dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi ini merupakan pedoman atau acuan bagi instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota untuk menyusun standar operasional prosedur administrasi pemerintahan (selanjutnya disebut SOP AP) dilingkungan instansi masing-masing dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi.

Adapun prosedur administrasi dalam pengurusan surat menyurat yang berlaku Kantor Camat Batu Hampar di Seksi pemerintahan adalah :

1. Surat pengantar perizinan

- ❖ Prosedur pembuatan surat tanah
 - Pengambilan blangko di kantor camat khususnya di Seksi Pemerintahan
 - Penandatanganan di tingkat desa
 - Penandatanganan kembali di tingkat kecamatan
- ❖ Prosedur pembuatan surat izin tempat usaha (SITU)
 - Akta perusahaan yang di keluarkan oleh notaries
 - Surat pengantar dari kepala desa
 - Surat izin tempat usaha yang di keluarkan oleh camat

2. Surat pengantar keterangan

- ❖ Prosedur pembuatan surat Berdomisili
 - Surat rekomendasi dari desa setempat
 - Kartu tanda penduduk (KTP)

- Kartu keluarga (KK)
- ❖ Prosedur pembuatan rekomendasi Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - Surat pengantar dari kepenghuluan setempat (Blangko KP. 1)
 - Foto kopi Kartu Keluarga (KK)
 - Foto 2 X 3, kalau tahun lahirnya genap latarnya berwarna biru, sedangkan kalau tahun lahirnya ganjil latarnya berwarna merah
 - Kemudian setelah lengkap baru di antar ke Disdukcapil (dinas kependudukan dan catatan sipil

- ❖ Prosedur pembuatan rekomendasi Kartu Keluarga (KK)
 - Surat keterangan RT setempat
 - Surat keterangan kepenghuluan setempat (blangko S. 101) dan harus di sertai KK lama.
 - Apa bila KK nya hilang, ia harus minta surat keterangan dari penghulu
 - Kalau pecehan KK, harus membawa AKTA nikah dan KK orang tua nya
 - Kemudian setelah lengkap baru di antar ke Disdukcapil (dinas kependudukan dan catatan sipil)

3. Urusan-urusan Desa lainnya

- ❖ Prosedur penyelenggaraan pilkada
 - Setiap partai yang ingin menyelenggarakan

- kampanye harus menyerahkan surat izin ke kecamatan
- ❖ Prosedur dalam penyusunan penduduk
 - Disdukcapil memberikan surat kepada kecamatan
 - Kecamatan memberikan surat kepada kepenghuluan
 - Dan selanjutnya pihak kepenghuluan memberikan surat kepada RT dan selanjutnya di kembalikan lagi ke pihak kecamatan dan setelah itu di rekap dan selanjutnya di kembalikan lagi ke Disdukcapil

Sebagai salah satu organisasi pemerintahan yang ada di wilayah Kecamatan Batu hampar yang juga menyelenggarakan administrasi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat Batu Hampar yang terdiri dari lima desa. Namun berdasarkan pra survey dan kesan yang berurusan di Kantor Camat Batu Hampar mengemukakan adanya gejala-gejala kelalaian aparatur pemerintah khususnya diseksi pemerintahan dalam melayani masyarakat untuk pengurusan administrasi pemerintahan, antara lain :

- a. penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang di lakukan di Kantor Camat Batu Hampar khususnya diseksi Pemerintahan

- sering terlambat waktu penyelesaiannya.
- b. kurangnya sarana dan prasarana yang ada di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir.

METODE

4. Penelitian ini bersifat aplikatif dan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pengkajian data secara deskriptif. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Jenis data yang didapat peneliti yaitu dari data primer (yaitu data pokok dalam penelitian yang diperoleh langsung dari responden yaitu berupa informasi tentang pelaksanaan pelayanan administrasi pemerintahan kecamatan) dan data skunder (yaitu data yang tidak diperoleh langsung dari responden, melainkan diperoleh dari dokumen-dokumen, hasil-hasil penelitian lainnya, buku-buku penunjang atau informasi dari kantor camat batu hampar yang di butuhkan untuk penelitian ini)

HASIL

Kinerja Pelayanan Adminstrasi diseksi pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013.

NO	Nama Pelayanan Kasi pemerintahan	Biaya Penyelesaian	Waktu Pekerjaan/hari	Realisasi Penyelesaian
1	Pembuatan surat tanah	800.000	7	10
2	Pembuatan Surat izin tempat usaha (SITU)	400.000	7	11
3	Pembuatan Surat keterangan berdomisili	-	1	2
4	Pembuatan Surat rekomendasi KTP	27.000	3	7
5	Pembuatan Surat rekomendasi KK	27.000	3	7
6	Penyelenggaraan pilkada	-	-	-
7	Penyusunan penduduk	-	-	-

Berdasarkan data diatas yang di peroleh dalam observasi pada masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir, dapat di ketahui bahwa sering mengalami keterlambatan waktu dalam proses penyelesaiannya, khususnya diseksi Pemerintahan.

Sesungguhnya ini harus cepat diselesaikan masalah yang seperti ini, karena sesungguhnya apabila ini dibiarkan maka tujuan dari organisasi akan tidak mudah didapat, karena pada umumnya tujuan organisasi adalah memeberikan pelayanan yang prima dan memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Dan apa bila sering terjadi keterlambatan seperti ini tentu masyarakat yang akan di rugikan, karena pelayanan yang prima adalah pelayanan yang sangat di butuh kan oleh masyarakat, tentu dalam hal ini peran camat sangat di butuhkan sebagai kepala instansi tersebut. Camat di sini harus lebih giat memantau para

pegawai-pegawainya khususnya pegawai yang sering bermasalah, baik dalam urusan penyelesaian adminstrasi atau dalam berkelakuan di siplin dalam hal ini absensi para pegawainya, apa lagi kecamatan batu hampar ini merupakan kecamatan termuda atau kecamatan yang baru di mekarkan dari kecamatan bangko di sini peran pegawai kecamatan sangat di butuhkan dalam hal untuk mencapai tujuan organisasi dengan kata lain mensejahterakan masyarakat yang ada di kecamatan batu hampar tersebut, di sini apa bila para pegawainya tidak mematuhi aturan yang berlaku dan sering melakukan keterlambatan dalam urusan administrasi bagai mana tujuan organisai akan mudah di capai, dan bagai mana dengan masyarakat yang selalu menginginkan urusan yang cepat dalam penyelesaiannya, di sini selaku kepala instansi (CAMAT) harus lebih giat dalam menangani para pegawai-pegawai yang bermasalah.

Karena sesungguhnya hal yang di inginkan masyarakat pada umumnya adalah selalu cepat dalam urusan

administrasi, karena apa bila urusan lama dalam proses penyelesaiannya bagaimana masyarakat bisa sejahtera, dan dalam hal ini peran pegawai yang ada di kantor camat batu hampar sangat dibutuhkan. Dan apa bila mereka selalu lalai dalam urusan administrasi bagai mana masyarakat bisa sejahtera. Dan tentunya sebagai abdi masyarakat mereka selalu di tuntut untuk lebih giat dalam bekerja dan selalu di siplin waktu sesuai dengan undang-undang nomor 43

Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian BAB II pasal 3 ayat 1 pegawai negri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara propesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan.

Jumlah pengawai honorer yang ada di Kecamatan Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir.

NO	NAMA	PENDIDIKAN	TUGAS
1	SUYATNO	SMA/IPS	ADM
2	SURYATINA	SMA/IPS	ADM
3	MISNARITA	S.1 MANAJEMEN	ADM
4	ROMA AFRIANTO	SMA/IPS	ADM
5	KOMARUDIN ALI	SPMA/PERTANIAN	ADM
6	KHURUN IN ALI	MTS/IPS	CLENING SERVIS
7	ASMIRA, A.Md	D III/AKUNTANSI	ADM
8	SRI MULYATI	SMA/IPA	ADM
9	HABIBI	SMA/IPS	ADM
10	MARA MARYANA	SMA/IPS	ADM
11	ROZALI EFENDI	SMA/IPS	ADM
12	ARDIYANTO	PAKET C	ADM
13	FENDRI HAMDANI	SMA/IPS	ADM
14	ROBI SYAHPUTRA	SMA/IPS	ADM
15	NURMALA	SMA/IPS	ADM
16	SURKOFI	SMK/ELEKTRONIK	OPERATOR SSB
17	ATRI SAHDINA	SMA/IPS	OPERATOR SSB
18	SUTRISNO	SMA/IPS	ADM
19	DEVI TRISNA	SMA/IPA	ADM
20	HERMAN PLANI	SMA/IPA	ADM
21	ZAMHURI	SMK/BANGUAN	ADM
22	SUPIANA	SMA/IPS	ADM
23	MUSLIM	SMA/IPA	ADM
24	ABDULLAH	SMP	CLENING SERVIS
25	SANRIZAL	SMA/IPS	ADM
26	NURHAYANI	SMA/IPS	ADM
27	ELFIAN	SMA/IPS	ADM
28	SUPRIAMI	SMP	PENGAMANAN
29	AIDIL AKBAR	SMA/IPA	ADM

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah pegawai yang ada di kecamatan batu hampar begitu banyak pegawai yang tamatan SMA, yang tamatan S.1 hanya satu orang, dan tamatan D III juga satu orang, dan tamatan SMP juga ada walau hanya bekerja sebagai clening servis dan security, dapat di katakana rata-rata pegawai yang ada di kecamatan batu hampar mayoritas tamatan SMA (SEKOLAH MENENGAH ATAS)

Dari sini kita bisa menilai begitu banyak pegawai yang tamatan SMA sementara beban tugas yang di embankan kepadanya begitu banyak, apa lagi tamatan SMA belum begitu banyak memperoleh pengalaman dalam bidang administrasi. Bagaimana mereka bisa bekerja dengan maksimal (melayani masyarakat yang ada di kecamatan batu hampar) sementara pengalaman mereka dalam bidang administrasi belum begitu banyak. Dari sini juga bisa menghambat proses administrasi. Dan seharusnya pihak kecamatan juga harus jeli dalam penerimaan pegawai, karena sebagai organisasi yang baru tentu kantor camat ini memerlukan orang – orang yang mempunyai kemampuan yang baik dalam hal administrasi karena apa bila para pegawainya tidak mempunyai kemampuan bagaimana tujuan organisasi bisa di capai dan bagaimana mereka bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan tentulah dalam hal ini pemerintah daerah yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menentukan pegawai mana yang layak untuk

dijadikan sebagai pegawai dan dibekerjakan sesuai dengan skill yang dimilikinya. Seperti yang telah dijelaskan oleh Drs.Danang Sunyoto, SH. SE.MM.yaitu penempatan seorang pegawai itu adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalian untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu.

Namun pada kenyatannya berbeda pemerintah daerah begitu mudah menempatkan seseorang untuk dibekerjakan diinstansi yang bisa dikatakan instansi yang penting dalam melayani masyarakat, apabila hal ini tidak dirubah, tentu perubahan tidak akan mudah diperoleh, dan tentu tujuan dari organisasi tidak akan mudah dicapai, dan dari sini pemerintah juga harus bisa memilih atau menyeleksi orang-orang yang berhak menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya.

Karena sesungguhnya organisasi yang baik itu adalah organisasi yang mempunyai orang-orang yang ditempatkan sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya, serta organisasi yang mampu melayani masyarakat secara baik dan benar, serta mampu mewujudkan dari tujuan organisasi tersebut.

Jumlah absensi pegawai di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten RokanHilir, tahun 2013.

NO	BULAN	ALPA	IZIN	SAKIT	CUTI	DINAS LUAR
1	Januari	28	8	4	-	6
2	Pebruari	26	14	5	6	6
3	Maret	27	11	2	-	5
4	April	35	8	7	-	1
5	Mei	30	7	7	-	11
6	Juni	27	10	5	-	4
7	Juli	28	10	7	-	-
8	Agustus	37	5	14	7	3
9	September	44	4	9	10	6
10	Oktober	28	4	14	-	6
11	Nopember	22	6	7	-	15
12	Desember	41	4	9	-	6

Jumlah absensi ini diambil mulai dari tanggal 01 januari 2012 sampai dengan 31 desember 2012. Dan semuanya direkapitulasi selama jangka waktu satu tahun.

Dari tabel di atas dapat dilihat masih banyak para pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dihari kerja, tentu hal ini akan berdampak negativ terhadap kinerja yang dihasilkan, dan sebagai mana yang kita ketahui disiplin kerja itu merupakan salah satu penunjang dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Dan bagaimana mau menghasilkan kinerja yang sempurna, sementara masih banyak para pegawai yang tidak hadir dijam kerja dan hal ini sesungguhnya harus diperhatikan oleh pemerintah setempat, kalau perlu harus memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin tersebut.

Analisis Kinerja pegawai Seksi Pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir

Perumusan Masalah

Pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu instansi atau lembaga pemerintah, berarti rencana-rencana yang akan di capai oleh instansi atau lembaga pemerintah tersebut akan dapat terwujud sesuai dengan rencana yang telah di gariskan. Oleh karna itu perlu adanya dorongan-dorongan atau motivasi dari atasan kepada bawahan agar pegawai memiliki semangat dan kegairahan yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah di embankan kepadanya.

Selain itu semangat para pegawai juga harus ada dalam dirinya masing-masing, ia harus sadar bahwa dirinya selaku abdi masyarakat harus bekerja dengan baik dan di siplin waktu karena apa bila para pegawai tidak ada semangat dalam dirinya tentulah kegiatan administrasi akan terganggu seperti yang telah di jelaskan dalam latar belakang masalah.

Padahal selaku abdi masyarakat, pegawai pemerintah harus seimbang dalam melayani masyarakat untuk menyelesaikan tugas administrasi yang di embankan kepadanya bukannya malah melalaikan tugas tersebut. dan akibat pelayanan aparatur pemerintah khususnya diseksi pemerintahan yang kurang baik menyebabkan tugas pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi lama proses penyelesaiannya.

Selain itu seringkali para pegawai yang tidak datang membuat pekerjaan menjadi menumpuk dan makin banyak dan dari hal ini membuat masyarakat yang di rugikan. Dan dengan demikian penyelenggaraan administrasi pemerintahan jauh dari kondisi yang di harapkan. Keluhan masyarakat bukannya makin berkurang malah makin bertambah.

Dari pengamatan di lokasi penelitian di temukan gejala-gejala sebagai berikut :

- a. sering terlambatnya proses penyelesaian tugas administrasi diseksi pemerintahan di kantor camat batu hampar Kabupaten Rokan Hilir
- b. kurangnya sumber daya pegawai pada kantor camat Batu Hampar yang rata-rata pegawainya tamatan SMA.
- c. Masih banyaknya para pegawai yang alpa
- d. kurangnya sarana dan prasarana yang ada di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan gejala-gejala di atas penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :“**Bagaimana Kinerja Pegawai Seksi**

Pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir ”

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kinerja pegawai Seksi Pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir.
2. untuk mengetahui apa faktor yang mempengaruhi penghambatan kinerja

Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah serta melatih penulis menerapkan teori-teori yang di dapat selama perkuliahan mengenai ilmu administrasi terutama ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan terutama kepada pemerintah Kecamatan Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir.
3. Sebagai bahan perbandingan dan sumber informasi dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

Untuk dapat memecahkan masalah yang di hadapi di perlukan beberapa teori yang ada kaitanya dengan masalah yang di hadapi.

➤ **Kinerja**

▪ **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan system yang memuat pengelolaan kinerja satuan kerja hingga ke individu dalam satu organisasi atau institusi. Proses pengelolaan ini dapat di integrasikan dalam *system business intelligent* untuk tujuan menggambarkan penyesuaian beban tugas antar bagian dan menilai kinerja setiap bagian

dalam mencapai target yang di tetapkan untuk setiap tahun berjalan.

Dalam pengertian bahwa bila salah satu faktor rendah, maka kinerja seseorang pasti rendah pula. Berbicara mengenai kinerja (*performance*) kiranya perlu di simpulkan terdapat 2 (dua) *terminology* tentang kinerja yaitu kinerja pegawai/karyawan (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*institutional performance*) antara keduanya saling bersinergi, bahwa dapat di katakana kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu yang bersangkutan.

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Armstrong dan Baron (2010 : 15)

Sinambela, kinerja pegawai adalah sebagian kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Stephen Robbin, kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di bandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Widodo mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Murphy dan Clevelend mengatakan bahwa kinerja adalah

kualitas prilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Wirawan, (2009) kinerja adalah singkatan dari kinetika energy kerja yang padanya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesia di sebut sebagai perporma. Buku ini menggunakan istilah kinerja , bukan perporma, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu propesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas yang menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang di lakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. contoh pekerjaan itu sopir bus, pembantu rumah tangga, tukang cukur, pengantar surat pos, dan tukang kayu atau yang lainnya. Sementara itu propesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang di pelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh oleh profesional atau *white collar worker*, contoh propesi, yaitu pekerjaan yang di lakukan oleh manager, dokter, dosen, guru, hakim, jaksa, dan akuntan yang merupakan propesi.

Anwar Prabu Mangkunegara Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani 2006 : 223 kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

menurut Veithzal Rivai (2006 : 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002 : 235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

HJ. Ike Kusdyah Rachmawati ,SE. MM (2008) penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan, aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka, adapun manfaat evaluasi prestasi/ kinerja adalah sebagai berikut :

- ✓ Meningkatkan prestasi karyawan
- ✓ Standar kompensasi yang layak
- ✓ Penempatan karyawan
- ✓ Pelatihan dan pengembangan
- ✓ Jenjang karir
- ✓ Penataan staf
- ✓ Minimnya data informasi
- ✓ Kesalahan desain pekerjaan
- ✓ Peluang kerja yang adil
- ✓ Tantangan eksternal

A. Dale Timpe (2002) Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rue dan byar (1994 : 35) menyebutkan bahwa kinerja (

Performance) di definisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Sluyter (2007) kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok-kelompok pemakai jasa (*customer*) melalui upaya-upaya sistematis yang secara kontiniu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan –kebutuhan secara efektif .agar efektif organisasi nirbala di tuntut mampu mendefinisikan sukses organisasi dalam arti sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan berbagai kelompok pemakai jasa (*customer*) dan khalayak (*stakeholder*). Hal ini berarti organisasi harus bisa memenuhi standar pelayanan yang berlaku, menjelaskan peningkatan system organisasinya, menjawab pertanyaan-pertanyaan khalayak dan pers, akuntabel terhadap khalayak dan publik

Di samping itu organisasi harus mampu mengartikulasikan visi, misi, dan program organisasi, membangun kerangka untuk kinerja , membuat perencanaan strategis bagi peningkatan kinerja, memastikan ada tolak ukur kinerja, berdasarkan kebutuhan-kebutuhan berbagai kelompok pemakai jasa, serta mengumpulkan data secara sistematis untuk mengukur secara teratur efektivitas organisasi. Proses ini merupakan kerangka kerja konseptual kerangka yang di pakai dalam pembahasan materi ini selanjutnya.

Pada dasarnya, peningkatan kinerja di dorong oleh kepemimpinan yang menerima tanggung jawab dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi, untuk membuat komitmen untuk secara serius menjalankan proses tersebut.

Tahapan proses itu adalah sebagai berikut :

- ❖ Penentuan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Proses ini di mulai dengan tahapan identifikasi semua pemakai jasa dan khalayak organisasi beserta kebutuhan-kebutuhan dan tuntutan-tuntutan mereka.
- ❖ Berdasarkan visi, misi, dan nilai-nilai tadi, organisasi membuat perencanaan strategis.
- ❖ Berdasarkan pengertian tentang tuntutan pemakai jasa, organisasi menentukan system pengukuran dan keluaran kinerja organisasi
- ❖ Kepemimpinan memelopori perubahan-perubahan budaya organisasi yang perlu di buat, dan memastikan tersedianya insfratraktur dan peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Drucker kinerja berarti memusatkan sumber-sumber yang tersedia di mana terletak hasil-hasil. Ini berarti tidak membuat janji-janji yang tidak dapat di penuhi.

Max De Pree mengatakan membuat orang-orang berkinerja tinggi sehingga mereka berkembang atas niat mereka sendiri, maka mereka mencapai tujuan mereka sendiri yang kemudian menuju ke kinerja organisasi organisasi .hal ini amat esensial untuk organisasi nirbala.

Menurut Bernardin dan Russel (2004 : 192) menyebutkan bahwa kinerja sering di artikan sebagai

tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*.

Menurut Keban (2004 : 191) menyebutkan bahwa istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering di artikan sebagai penampilan, untuk kerja, atau prestasi.

Menurut Drs.H Malayu Hasibuan S.P, (2001 : 34) mengemukakan bahwa kinerja /prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di emban kan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Dr. AA. Anwar prabu mangkunegara S.sos.MSi.hasil kerja secara kualitas dan kuantits yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

R. wayne mondy (2008) penilaian kinerja adalah system formal untuk menilai atau mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Penilaian kinerja merupakan faktor penting suksesnya manajemen kinerja meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur management kinerja, system tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi atau kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut ,system penilaian yang evektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan , tujuan, dan sasaran.

Penilaian kinerja sering kali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negative serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Jika demikian mengapa tidak menghapuskannya saja ? dalam kenyataannya, beberapa menejer akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang *valid*, memberi alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan kepegawaiannya. Semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal dewasa ini. Dengan demikian, mengabaikan satu-satunya program dengan kinerja pada namanya dan para karyawan sebagai fokusnya akan tampak sebagai reaksi berlebihan yang buruk. Pada puncak pertimbangan-pertimbangan tersebut, para manager harus memberperhatian pada konsekuensi-konsekuensi hukum. Mengembangkan system penilaian kinerja yang efektif telah dan akan terus menjadi prioritas tinggi bagi management. Penilaian kinerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil., (2007 : 42) kinerja adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi *supervisor* dan pekerja yang saling berkomunikasi.

Sementara itu Rogers (2004 : 6) menyebutkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*) karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat

terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Analisis Kinerja pegawai Seksi Pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir dan sesuai dengan tujuan penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui bahwa hasil dari kinerja pegawai seksi pemerintahan di Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir “cukup Baik” hal ini dapat dilihat dari terselesaikannya hampir semua urusan yang ada dibagian tersebut. Dan dari pembahasan sebelumnya juga diketahui kalau urusan yang terlambat dalam proses penyelesaiannya bisa dikarenakan pimpinan dalam hal ini Camat tidak masuk kantor pada saat itu dikarenakan ada urusan atau ada dinas diluar kota.
2. dari wawancara diatas juga dapat disimpulkan kalau dibagian seksi pemerintahan pernah terjadi keterlambatan dalam proses penyelesaian urusan, dan hal ini terjadi karena pimpinan yang tidak datang pada saat itu, sementara berkas tersebut harus ditanda tangani oleh pimpinan sebagai langkah akhir dalam penyelesaian urusan tersebut. Dan ini semua dapat disimpulkan bahwa keterlambatan dalam proses penyelesaian tugas / kerja pegawai

dikarenakan pimpinan yang tidak masuk kantor pada saat itu dikarenakan ada urusan atau dinas diluar kota.

3. dari wawancara diatas juga dapat disimpulkan bahwa para pegawai Kantor Camat Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir sering terlambat datang ke Kantor, dan bahkan bisa dikatakan hampir setiap hari masih ada saja para pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan ini merupakan masalah yang serius yang harus dibenahi oleh Kecamatan Batu Hampar

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikuanto, Suharsimil. 2001. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Reka Cipta.
- Bacal, Robert. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bungin, Burhan (ED). 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2001. *Motivasi Dan Motivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko, Hani T. 1998. *Manajemen Pers s.p.onalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmawati, Nani. 2007. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan*. Pekanbaru: PT Asisforestama Raya.
- Martono, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Tenaga Kerja*. Bandung: PT Pioner Jaya.
- Mangkunegara, anwar prabu. 2007. *manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, anwar prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito S,Alex. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasalong, Harbani. 2008. *Teory Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V. Andi Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (CAPS)

Singaribun, Masri Dan Sofyan Efendi.1987. *Matode Penelitian Survey*. Yogyakarta: LP3ES.

Siagian, Sondang P. 2000. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono.2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA.

Siswanto.1997. *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: ALFABETA.

Sukarno, Edi. 2004. *Prinsip-prinsip manajemen,Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Soerno, Handyaningrat, Drs. 1993. *Pengantar Study Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.

Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

wirjana MSW, Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas Organisasi,Kinerja, Program*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

DOKUMENTASI DAN RUJUKAN:

Undang - undang Nomor 32 Tahun 2004

tentang Pemerintahran Daerah pasal 120 ayat 2

Undang - undang Nomor 43 Tahun 1999

tentang pokok-pokok kepegawaian
Pasal 7 ayat 1
Pasal 7 ayat 2
Pasal 3 ayat 1

peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi repoblik Indonesia nomor 35 tahun 2002.Tentang pedoman penyusunan standar operasional prosedur administrasi pemerintah.
Pasal 1

Perda (Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir)

Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas pokok Kecamatan dan Kelurahan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir
BAB III Bagian Kedua
Tentang Kedudukan dan Tugas Pokok
Pasal 5 ayat 1
Pasal 5 ayat 2
Pasal 5 ayat 4