



Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rumbai Pekanbaru

Dimas Danu Pamungkas¹, Selvi Maharani Saputri², Ririn Rahmadhani³, Elly Nielwaty⁴

Universitas Lancang Kuning, Indonesia¹

Universitas Lancang Kuning, Indonesia²

Universitas Lancang Kuning, Indonesia³

Universitas Lancang Kuning, Indonesia⁴

Corresponding Email: danudimas08@gmail.com*

Abstract

The analysis of employee performance at the Rumbai Sub-district Office, Pekanbaru City, aims to evaluate the effectiveness and efficiency of public services provided by employees. This study uses a descriptive method with a qualitative approach, involving interviews and direct observation of employees and the community. The results of the analysis show that employees at the Rumbai Sub-district Office have a high commitment to their duties, supported by good teamwork and innovation in service. In addition, training and development provided to employees contribute positively to improving performance. Transparent performance assessment is also an important factor in encouraging employees to achieve the set targets. Overall, employee performance at the Rumbai Sub-district Office is very good, which has a positive impact on community satisfaction and the achievement of regional development goals.

Keywords: *Employee, Performance, Rumbai*

Abstrak

Kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai, Kota Pekanbaru, bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang melibatkan wawancara dan observasi langsung terhadap pegawai dan masyarakat. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Rumbai memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka, didukung oleh kerjasama tim yang baik dan inovasi dalam pelayanan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Penilaian kinerja yang transparan juga menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai sangat baik, yang berdampak positif terhadap kepuasan masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan daerah

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Rumbai

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah (Hamza et al., 2023). Di Indonesia, kantor camat berperan penting dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Salah satu kantor camat yang memiliki tanggung jawab besar dalam hal ini adalah Kantor Camat Rumbai yang terletak di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. (Muhammad, 2023)

Kantor Camat Rumbai memiliki berbagai tugas dan fungsi, antara lain pengelolaan administrasi kependudukan, pelayanan perizinan, pengembangan masyarakat, serta koordinasi dengan instansi lain di tingkat kecamatan. Dengan banyaknya tugas yang harus dilaksanakan, pegawai di kantor camat dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal (Fathurohman, 2023). Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada kepuasan masyarakat, tetapi juga mencerminkan citra positif dari instansi pemerintahan di mata publik. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi pegawai dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan yang diterima, pengakuan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Rhamadona et al., 2023). Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kebijakan manajemen dalam memberikan penghargaan dan pengakuan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas pegawai. Fasilitas yang memadai, dukungan dari atasan, serta budaya organisasi yang positif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja (Ramadhan, 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas, komunikasi yang buruk, dan tekanan dari atasan, dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja di Kantor Camat Rumbai serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Dalam artikel kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai, metode yang digunakan adalah metode pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dengan cara yang mendalam dan holistik. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data yang bersifat deskriptif, yang dapat memberikan wawasan tentang pengalaman, pandangan, dan konteks sosial dari subjek yang diteliti.

Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam tentang kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang bersifat naratif dan mendalam, yang dapat mencakup wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Dalam konteks penelitian ini, peneliti mungkin melakukan wawancara dengan pegawai dan atasan untuk mendapatkan perspektif mereka tentang kinerja, tantangan yang dihadapi, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja pegawai.

Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menggali informasi yang lebih kaya dan kompleks mengenai dinamika yang terjadi di dalam kantor camat. Misalnya, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana motivasi pegawai, lingkungan kerja, dan kebijakan manajemen berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, analisis kualitatif juga memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya yang mempengaruhi perilaku pegawai di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Kantor Camat Rumbai dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini tidak hanya fokus pada angka atau statistik, tetapi juga pada pengalaman dan persepsi individu yang terlibat, sehingga memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang kinerja pegawai di kantor tersebut.

Kinerja pegawai, menurut Siagian (2017:244), adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja pegawai mencakup beberapa aspek penting. Pertama, pegawai harus memahami tugas pokok dari pekerjaannya. Kedua, pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai. Selanjutnya, pegawai perlu menyadari bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas pegawai lainnya, yang menunjukkan pentingnya kolaborasi dalam tim. Selain itu, pegawai harus mengerti kesulitan yang dihadapinya dalam pekerjaan, serta mengetahui langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan memahami semua aspek ini, pegawai dapat berkontribusi secara efektif dalam organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Di Indonesia, khususnya di tingkat pemerintahan daerah, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kantor Camat Rumbai, yang terletak di Kota Pekanbaru, merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada warga. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis kinerja pegawai di kantor tersebut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka serta dampaknya terhadap pelayanan publik.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan

kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Beberapa jenis pelayanan yang dapat dilakukan di kantor camat rumbai, antara lain, Pelayanan perizinan, Pelayanan umum, Pelayanan administrasi kependudukan (seperti pembuatan KTP elektronik, kartu keluarga, akta kelahiran, dan akta kematian), dll.

Selain itu, Kantor camat juga memiliki tugas-tugas lain, seperti Mengelola urusan keuangan dan administrasi kecamatan, mengelola urusan umum, perencanaan, evaluasi dan pelaporan, mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan daerah dan peraturan bupati.

Di Indonesia, kinerja pegawai diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini menekankan pentingnya penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen ASN. Dalam Pasal 78, diatur bahwa penilaian kinerja pegawai harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa pegawai memenuhi standar yang ditetapkan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, indikator kinerja pegawai memainkan peran yang sangat penting. Indikator ini berfungsi untuk menggambarkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi ekspektasi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan menggunakan indikator yang tepat, manajemen dapat memperoleh wawasan yang lebih jelas mengenai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Artikel ini akan membahas berbagai indikator kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk memahami dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Melalui pemahaman yang mendalam tentang indikator-indikator ini, organisasi dapat merancang strategi pengembangan yang lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai indikator-indikator kinerja pegawai ini.

1. Tugas Pokok

Tugas pokok pegawai di Kantor Camat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 233 Tahun 2020, memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pemerintahan daerah di tingkat kecamatan. Pegawai dituntut untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawab ini dengan baik. Salah satu aspek utama adalah penyelenggaraan tugas pemerintahan umum, di mana pegawai harus menjalankan kebijakan pemerintah dan berkoordinasi dengan berbagai unit kerja di tingkat kota dan kelurahan. Selain itu, pegawai berperan dalam koordinasi program pemberdayaan masyarakat, yang melibatkan masyarakat dalam perencanaan pembangunan melalui forum Musrenbang. Mereka juga bertanggung jawab atas pemeliharaan ketertiban dan keamanan umum, bekerja sama dengan pihak keamanan untuk menjaga ketertiban dan menyelesaikan konflik antar warga. Dalam hal penegakan peraturan daerah, pegawai harus memastikan bahwa semua peraturan diterapkan secara konsisten, termasuk dalam pengawasan perizinan. Terakhir, pegawai bertugas untuk memberikan pelayanan publik yang ramah dan efisien, seperti pengurusan dokumen administrasi.

Untuk meningkatkan pelaksanaan tugas pokok pegawai di Kantor Camat, langkah perbaikan yang dapat dilakukan meliputi peningkatan pemahaman pegawai melalui pelatihan yang lebih intensif mengenai kebijakan dan peraturan yang berlaku. Selain itu, penting untuk memperkuat koordinasi antar unit kerja agar komunikasi dan kolaborasi lebih efektif. Mendorong partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan juga sangat krusial, sehingga mereka merasa terlibat dan memiliki suara dalam proses tersebut. Penegakan peraturan daerah harus dilakukan secara konsisten dan transparan untuk memastikan kepatuhan. Terakhir, meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan memberikan pelatihan tentang etika dan keterampilan komunikasi kepada pegawai akan menciptakan suasana yang lebih ramah dan efisien dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pegawai dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka dan meningkatkan kepuasan masyarakat.

2. Pengetahuan

Kantor Camat Rumbai meningkatkan pengetahuan pegawai melalui beberapa cara untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar kompetensi. Upaya ini meliputi:

- a) Pelatihan dan Bimbingan Teknis (Bimtek): Pegawai mengikuti pelatihan rutin dalam berbagai topik untuk meningkatkan keterampilan.
- b) Sertifikasi Kompetensi: Pegawai diharapkan memiliki sertifikasi sesuai bidang tugas untuk menunjukkan kompetensi.
- c) Pembekalan Sesuai Tupoksi: Pengetahuan disesuaikan dengan fungsi masing-masing pegawai, seperti pengelolaan arsip untuk pegawai administrasi. Dengan pembaruan pengetahuan, pegawai lebih siap menghadapi perubahan dan mendukung pelayanan berkualitas bagi masyarakat.

3. Tugas Yang Kaitan Dengan Rekan Kerja

Koordinasi antar pegawai di Kantor Camat sangat penting untuk efisiensi dan kelancaran tugas. Ketika pegawai tidak hadir, tugas mereka harus dialihkan kepada pegawai lain agar layanan kepada masyarakat tetap terjaga. Pegawai pengganti perlu berkoordinasi dengan pegawai yang seharusnya bertugas untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Pembagian tugas yang jelas dan terstruktur membantu setiap pegawai menjalankan fungsinya tanpa tumpang tindih. Rapat koordinasi rutin juga diadakan untuk memastikan sinergi, dengan setiap unit kerja melaporkan perkembangan dan tantangan yang dihadapi.

Dengan koordinasi yang baik, Kantor Camat dapat mencapai target kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehingga tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Kesulitan Kerja

Kesulitan kerja di Kantor Camat Rumbai mencakup tantangan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas. Salah satu masalah utama adalah penugasan yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai, yang sering terjadi akibat kebutuhan mendesak atau kekosongan tenaga. Untuk mengatasi hal ini, pegawai biasanya berkoordinasi dengan atasan atau rekan kerja yang lebih kompeten di bidang tersebut, sehingga kualitas kerja tetap terjaga. Selain itu, pegawai juga menghadapi tantangan dalam menjalankan program-program masyarakat, terutama ketika partisipasi masyarakat rendah. Dalam situasi ini, pegawai melakukan pendekatan langsung kepada masyarakat dan melibatkan tokoh setempat untuk meningkatkan efektivitas program.

Menghadapi berbagai tantangan ini, pegawai diharapkan dapat mengembangkan keterampilan problem-solving dan beradaptasi dengan situasi yang ada.

Jadi, pegawai di Kantor Camat memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pemerintahan di tingkat kecamatan, termasuk menjalankan kebijakan pemerintah, memberdayakan masyarakat, menjaga ketertiban, menegakkan peraturan daerah, dan memberikan pelayanan publik. Untuk mendukung pelaksanaan tugas ini, diperlukan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembekalan yang relevan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Koordinasi antar pegawai juga menjadi kunci keberhasilan untuk menjaga kelancaran tugas, terutama dalam situasi ketika terjadi kekosongan tenaga. Meskipun terdapat tantangan seperti penugasan yang tidak sesuai keahlian dan rendahnya partisipasi masyarakat, langkah-langkah seperti pendekatan kolaboratif dan penguatan keterampilan pegawai dapat membantu mengatasi kesulitan tersebut. Dengan demikian, melalui upaya ini, Kantor Camat dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Upaya Peningkatan Kinerja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Di Kantor Camat Rumbai, pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Diklat

Diklat (pendidikan dan pelatihan) merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks Kantor Camat Pekanbaru, diklat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat mendukung kinerja organisasi secara optimal, terutama dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

Kesimpulan

Kantor Camat Rumbai menunjukkan bahwa pegawai di instansi ini memiliki tingkat dedikasi dan komitmen yang sangat tinggi dalam melayani masyarakat. Kerjasama yang solid di antara anggota tim, didukung oleh komunikasi yang efektif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Upaya peningkatan Kinerja pegawai di Kantor Camat Rumbai dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan diklat (pendidikan atau pelatihan).

Saran

Untuk terus meningkatkan kinerja pegawai, manajemen disarankan untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai melalui lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan atas kontribusi mereka, menciptakan suasana kantor yang nyaman serta budaya

kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi, serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dengan umpan balik konstruktif secara berkala. Dengan menerapkan saran-saran ini, Kantor Camat Rumbai dapat terus memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas bagi masyarakat.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Elly Nielwaty, S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing. Arahan, bimbingan, dan motivasi yang Ibu berikan sangat berarti bagi saya dan berperan penting dalam penyelesaian penelitian ini. Saya merasa beruntung dapat belajar di bawah bimbingan Ibu. Selain itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada Kantor Camat Rumbai Kota Pekanbaru atas kerjasama dan dukungan yang telah diberikan. Informasi dan data yang diperoleh dari pihak kantor camat sangat membantu kelancaran penelitian ini.

Referensi

- Annisa, 2020 Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*,
- Astuti, Dasmadi, Puji, 2020, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojosongo Studi Kasus Pada KUD Mojosongo Di Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8 (1), 25-37.
- Edision, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen SDM Strategi Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fathurohman, H. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. *Journal of Community Service and Society Empowerment*, 2(01 SE-Articles), 10–18. <https://doi.org/10.59653/jcsse.v2i01.359>
- Hamza, L. O. F., Sabir, S., & Aswan, A. (2023). Influence Of Government Accounting Information Systems, Implementation of Government Accounting Standards, Human Resource Competence, and Internal Control Systems as Moderator Variables on the Quality of Regional Government Financial Reports in the Study of Buton Selatan District. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 1(02). <https://doi.org/10.59653/pancasila.v1i02.199>
- Jasmiana, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Academia.edu*
- Junilia, M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Khodijah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. *Academia.edu*.
- Mangkunegara A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Maslow, A. H. Dalam buku Sedarmayanti. 2017. “Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan komeptensi, kinerja dan produktivitas kerja”. Bandung:PT.Refika Aditama.
- Muhammad, Z. (2023). Kualitas Manajemen Penanganan Pengaduan di Indonesia. *Journal of Community Service and Society Empowerment*, 2(01), 1–9. <https://doi.org/10.59653/jcsse.v2i01.309>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ramadhan, M. R. (2023). Nature of Responsibility of Regional Heads in the Organization of Regional Government. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 1(02), 100–111. <https://doi.org/10.59653/pancasila.v1i02.256>
- Rhamadona, S., Sufa, S. A., Indrasari, M., Brumadyadisty, G., & Asnawi, A. (2023). Communication Audit of Digital Entrepreneurship Academy of Human Resources Research Program and Development Agency of the BPSDMP Kominfo Surabaya in Pamekasan Region. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 2(01 SE-Articles), 197–206. <https://doi.org/10.59653/jimat.v2i01.422>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sutrisno , Edy. 2010. *Budaya Organisai*. Jakarta: Prenadamedia Group. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.