

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Ekayati¹, Ni Made Musiyani Anjasmari², Selamat Riadi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Email : ekayati1610@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan, Kabupaten Hulu Sungai Utara, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Latar belakang penelitian ini adalah peran strategis ASN dalam pelayanan publik yang saat ini terindikasi belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Pada aspek kualitas, pegawai mampu bekerja teliti sesuai prosedur. Pada aspek kuantitas, pegawai mampu menyelesaikan tugas. Aspek pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan berkoordinasi antarbagian kurang baik karena komunikasi dan penyampaian informasi belum efektif, sedangkan aspek tanggung jawab dinilai kurang baik karena kurangnya kesadaran untuk segera menyelesaikan tugas dari atasan.. Faktor pendukung kinerja meliputi penerapan SOP dan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan faktor penghambat adalah rendahnya tanggung jawab dan inisiatif dalam penyelesaian tugas, ketidaksesuaian kemampuan pegawai dengan bidang pekerjaan dan kurangnya komunikasi dan penyampaian informasi terkait pekerjaan. Disarankan agar pimpinan meningkatkan pengawasan, evaluasi kinerja, serta memperkuat koordinasi dan komunikasi antarbagian, disertai pemberian pelatihan dan penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Disiplin Kerja, Kecamatan Sungai Pandan.

ABSTRACT

This study aims to analyze employee performance at the Sungai Pandan District Office, Hulu Sungai Utara Regency, and the factors that influence it. The background of this study is the strategic role of ASN in public services, which is currently indicated to be suboptimal. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that employee performance is not fully optimal. In terms of quality, employees are able to work carefully according to procedures. In terms of quantity, employees are able to complete tasks. The aspect of task implementation shows poor coordination between departments because communication and information delivery are not yet effective, while the aspect of responsibility is considered poor due to a lack of awareness to immediately complete tasks from superiors. Supporting factors for performance include the implementation of SOPs and a conducive work environment, while inhibiting factors are low responsibility and initiative in completing tasks, mismatch between employee abilities and work areas and lack of communication and delivery of work-related information. It is recommended that leaders improve supervision, performance evaluation, and strengthen coordination and communication between departments, accompanied by providing training and implementing sanctions in accordance with applicable regulations.

Keywords: Employee Performance, Public Service, Discipline, Sungai Pandan District.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa ASN memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Melalui undang-undang ini, pemerintah menekankan pentingnya profesionalisme, integritas, tanggung jawab, serta peningkatan kinerja ASN dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas (Anonim, 2023). Oleh karena itu, setiap ASN dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan standar kinerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejalan dengan semangat reformasi birokrasi, pemerintah Indonesia terus berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Government*). Perubahan paradigma birokrasi dari yang semula berorientasi pada aturan (*rule-based bureaucracy*) menuju birokrasi yang berorientasi pada kinerja (*performance-based bureaucracy*) menuntut perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur (Pasolong, 2019). Dalam konteks ini, kinerja pegawai tidak lagi sekadar dinilai dari kehadiran fisik semata, melainkan dari kontribusi nyata yang diberikan terhadap pencapaian target organisasi dan kepuasan masyarakat. Tuntutan ini semakin mendesak mengingat masyarakat kini semakin kritis dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kecepatan, transparansi, dan akuntabilitas layanan publik.

Pegawai merupakan inti dari sebuah organisasi dan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya pegawai, suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik. Mangkunegara (2016) mendefinisikan pegawai sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kinerja, istilah ini berasal dari job performance atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (A. . Mangkunegara, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge, menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan (Wardhana, 2022).

Di era keterbukaan informasi dan digitalisasi saat ini, kinerja pelayanan publik menjadi sorotan utama. Masyarakat menuntut pelayanan yang tidak hanya sesuai prosedur, tetapi juga responsif dan humanis. Kegagalan dalam memberikan pelayanan prima dapat berdampak fatal terhadap citra instansi pemerintah. Kepercayaan publik (*public trust*) merupakan modal sosial yang sangat berharga bagi pemerintah daerah. Apabila kinerja pegawai rendah yang ditandai dengan kelambanan, ketidakramahan, atau pungutan liar maka legitimasi pemerintah di mata masyarakat akan menurun. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur menjadi agenda yang tidak bisa ditawar lagi demi menjaga stabilitas dan kepercayaan publik tersebut.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan kerja, motivasi, komunikasi organisasi, serta koordinasi antarpegawai. Nor Azizah Hikmah (2024) Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara, menemukan bahwa kinerja pegawai dari aspek kualitas hasil kerja tergolong cukup baik, namun aspek kuantitas waktu penyelesaian tugas masih belum optimal. Sejalan dengan itu, penelitian (Muzaki, 2022) pada Kantor Kecamatan Lampihong,

Kabupaten Balangan, juga menunjukkan bahwa meskipun indikator kepatuhan sudah baik, aspek ketepatan jam kerja dan kesesuaian output dengan target masih belum maksimal karena minimnya keahlian teknologi dan motivasi pegawai.

Kecamatan memegang peranan yang sangat strategis dalam struktur pemerintahan daerah di Indonesia. Sebagai perangkat daerah yang memiliki wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat, kecamatan berfungsi sebagai "wajah" kehadiran negara di tengah masyarakat. Kecamatan menjadi garda terdepan (*front line*) yang berinteraksi langsung dengan warga dalam pemenuhan kebutuhan administrasi dasar. Posisi strategis ini menempatkan pegawai kecamatan pada peran vital sebagai jembatan penghubung antara kebijakan pemerintah kabupaten dengan realitas kebutuhan masyarakat di tingkat desa/kelurahan. Dengan demikian, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kabupaten sangat bergantung pada performa kinerja aparatur di tingkat kecamatan. Jika kinerja di level ini terhambat, maka akan terjadi kemacetan (*bottleneck*) dalam distribusi pelayanan publik secara keseluruhan.

Kecamatan Sungai Pandan merupakan salah satu wilayah administratif strategis di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sebagai ujung tombak pemerintahan, Kantor Kecamatan Sungai Pandan memiliki peran vital dalam pelayanan publik. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah belum sepenuhnya optimal. Hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan adanya beberapa kendala, antara lain kurangnya koordinasi antarpegawai dalam pelaksanaan tugas, keterbatasan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, serta perbedaan tingkat motivasi kerja antarpegawai yang memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian tugas. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kesenjangan antara tuntutan profesionalisme ASN sebagaimana diamanatkan dalam regulasi dengan kondisi empiris di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Kinerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya menggambarkan hasil kerja yang dicapai pegawai, tetapi juga mencerminkan kemampuan, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam menilai tingkat kinerja pegawai, organisasi memerlukan indikator yang jelas agar proses evaluasi dapat dilakukan secara objektif. Menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Pelaksanaan tugas menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang berlaku, sementara

tanggung jawab menunjukkan kesadaran pegawai terhadap kewajiban dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, Guritno dan Waridin menjelaskan bahwa indikator kinerja juga dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dan kreativitas dalam bekerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Silaen and others, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai efektivitas kinerja pegawai (Sugiyono, 2023). Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sungai Pandan, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Pemilihan lokasi didasarkan pada fenomena kinerja pelayanan publik yang menjadi fokus utama kajian. Subjek atau sasaran penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan dengan pertimbangan tertentu yang dianggap paling mengetahui permasalahan. Total informan berjumlah 9 orang, yang terdiri dari: Camat, Kasi Pemerintahan, Kasi Pelayanan, Kasubbag Keuangan, serta staf pelaksana.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, observasi langsung untuk mengamati aktivitas pelayanan, kedisiplinan jam kerja, dan interaksi antarpegawai di lingkungan kantor. Kedua, wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang berpedoman pada indikator kinerja menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016), meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Ketiga, studi dokumentasi untuk menghimpun data sekunder seperti absensi pegawai, SOP, dan laporan kinerja instansi.

Teknik analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman (Sugiyono, 2023) yang meliputi tiga tahapan: (1) reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data kasar dari lapangan; (2) penyajian data (*data display*) dalam bentuk narasi deskriptif; dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti melakukan uji kredibilitas melalui triangulasi sumber (mengecek data dari informan berbeda) dan triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara dengan observasi), serta perpanjangan pengamatan di lapangan.

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi di lapangan, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sungai Pandan diukur berdasarkan empat indikator utama sesuai teori Mangkunegara (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

1. Kualitas Kerja
 - a. Hasil Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pandan secara umum tergolong cukup baik, yang tercermin dari kemampuan sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi sesuai prosedur yang berlaku, bekerja secara teliti, serta menunjukkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Temuan wawancara dan observasi mengindikasikan bahwa pegawai mampu menjaga kelancaran proses pelayanan administrasi kepada masyarakat, meskipun dalam praktiknya masih dijumpai beberapa kendala, seperti keterlambatan dalam proses

penandatanganan dokumen serta penumpukan pekerjaan pada waktu tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas telah berjalan cukup efektif, namun masih memerlukan peningkatan pada aspek efisiensi dan pengelolaan pekerjaan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kinerja dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan telah memenuhi standar pelaksanaan tugas secara administratif, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan manajemen kerja agar pelayanan publik dapat berlangsung lebih optimal dan konsisten.

b. Efektivitas Pelayanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelayanan di Kantor Kecamatan Sungai Pandan tergolong cukup baik, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang berlaku, menyampaikan informasi secara jelas, serta bersikap ramah dalam melayani masyarakat. Temuan wawancara dan observasi mengindikasikan bahwa proses pelayanan administrasi pada umumnya berlangsung tertib dan mampu membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan layanan publik. Meskipun demikian, pada kondisi tertentu masih ditemukan keterlambatan pelayanan, terutama ketika jumlah masyarakat yang dilayani meningkat atau ketika berkas administrasi yang diajukan belum lengkap. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan telah berjalan cukup efektif, namun masih memerlukan peningkatan pada aspek efisiensi dan pengelolaan alur pelayanan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep efektivitas pelayanan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas kinerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan layanan yang sesuai dengan tujuan organisasi serta kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelayanan di Kantor Kecamatan Sungai Pandan telah mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara memadai, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan agar kualitas pelayanan dapat lebih optimal dan konsisten.

2. Kuantitas Kerja

a. Tingkat Penyelesaian Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian tugas pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pandan tergolong cukup baik, yang tercermin dari kemampuan sebagian besar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu serta menjalankan tugas berdasarkan prosedur yang berlaku. Temuan wawancara mengindikasikan bahwa pegawai berupaya menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap dapat berlangsung dengan lancar. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang memengaruhi ketepatan waktu penyelesaian tugas, seperti keterlambatan akibat dokumen yang belum lengkap, gangguan jaringan internet, serta koordinasi antarbagian yang belum optimal. Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa pada kondisi normal pekerjaan administrasi dapat diselesaikan tepat waktu, tetapi proses kerja dapat tertunda ketika terdapat hambatan teknis atau kebutuhan verifikasi tambahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kuantitas kinerja

pegawai telah berjalan cukup baik, meskipun masih memerlukan peningkatan pada aspek koordinasi kerja dan dukungan sarana pendukung.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kuantitas kerja dapat diukur melalui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat penyelesaian tugas pegawai telah memenuhi standar kinerja secara umum, namun masih perlu penguatan pada aspek efisiensi dan koordinasi agar ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat lebih optimal.

b. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pandan tergolong cukup baik, yang tercermin dari upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan serta komitmen untuk memberikan pelayanan secara cepat dan responsif kepada masyarakat. Temuan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal, meskipun dalam praktiknya masih ditemukan beberapa keterlambatan yang dipengaruhi oleh faktor teknis, seperti gangguan jaringan internet, penumpukan pekerjaan, serta kebutuhan menunggu persetujuan pimpinan atau kelengkapan dokumen dari masyarakat. Hasil observasi juga mengindikasikan bahwa pada kondisi normal proses pelayanan administrasi dapat berjalan tepat waktu, namun koordinasi antarbagian yang belum optimal terkadang menyebabkan proses penyelesaian tugas menjadi lebih lambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas telah berjalan cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan terutama dalam hal koordinasi kerja dan dukungan sarana teknis.

Temuan ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai kinerja pegawai, yaitu kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan tanpa mengalami keterlambatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu kerja pegawai telah cukup mendukung kelancaran pelayanan publik, meskipun masih diperlukan perbaikan agar konsistensi penyelesaian tugas dapat lebih optimal.

3. Pelaksanaan Tugas

a. Kemampuan Berkoordinasi Antarpegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berkoordinasi antarpegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pandan masih belum optimal. Meskipun sebagian besar pegawai telah menjalankan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing, proses koordinasi dan komunikasi antarbagian belum berlangsung secara efektif. Temuan wawancara mengindikasikan bahwa beberapa pekerjaan mengalami keterlambatan karena harus menunggu informasi, klarifikasi, atau tindak lanjut dari bagian lain, sehingga proses penyelesaian tugas menjadi lebih lambat dari yang direncanakan. Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa sebagian pegawai masih cenderung pasif dan menunggu arahan, sehingga koordinasi tidak selalu dilakukan secara proaktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme kerja sama dan pertukaran informasi antarpegawai belum terbangun secara sistematis dan cepat.

Secara konseptual, temuan ini belum sepenuhnya sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menekankan bahwa keberhasilan kinerja organisasi juga ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan saling berbagi informasi untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat dan lancar. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya peningkatan koordinasi, komunikasi internal, serta sikap proaktif pegawai agar proses pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

b. Kemampuan Melaksanakan Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kecamatan Sungai Pandan masih belum optimal. Meskipun sebagian pegawai telah memahami prosedur kerja dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan belum merata. Temuan wawancara menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih memerlukan arahan berulang, terutama ketika menghadapi tugas yang lebih kompleks, perubahan prosedur, atau pekerjaan yang memerlukan koordinasi dengan bagian lain. Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa sebagian pegawai masih ragu dalam mengambil langkah kerja secara mandiri dan cenderung menunggu petunjuk tambahan sebelum melanjutkan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat pemahaman prosedur dan keterampilan kerja antarpegawai, yang berdampak pada lambatnya proses penyelesaian tugas dan efisiensi kerja organisasi.

Secara konseptual, temuan ini belum sepenuhnya sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menekankan bahwa kemampuan melaksanakan tugas mencerminkan kapasitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat, dan mandiri sesuai dengan standar organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi, pembinaan, serta penguatan pemahaman terhadap prosedur kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara lebih mandiri dan konsisten dalam mendukung kinerja organisasi.

4. Tanggung Jawab

a. Kesiediaan Melaksanakan Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiediaan pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kecamatan Sungai Pandan tergolong cukup baik. Temuan wawancara mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemauan untuk menerima dan menjalankan tugas yang diberikan sebagai bagian dari tanggung jawab mereka sebagai aparatur pemerintah. Pegawai pada umumnya memahami bahwa setiap pekerjaan yang diberikan merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa pegawai yang perlu diingatkan kembali oleh atasan agar lebih aktif dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika beban kerja meningkat atau beberapa tugas datang secara bersamaan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya telah menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Namun, dalam beberapa situasi masih terdapat pegawai yang cenderung menunggu arahan lebih lanjut dari atasan sebelum menyelesaikan pekerjaan, sehingga proses penyelesaian tugas terkadang mengalami keterlambatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun tingkat kesiediaan pegawai untuk menerima tugas sudah cukup baik,

aspek inisiatif dan kemandirian kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

Temuan penelitian ini pada dasarnya sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kesediaan dalam melaksanakan tugas mencerminkan motivasi dan sikap positif pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kesediaan tersebut menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaan serta kemauan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan standar organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kesediaan pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas telah cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kantor kecamatan, meskipun peningkatan pada aspek inisiatif, kedisiplinan waktu, dan konsistensi kerja masih diperlukan agar kinerja organisasi dapat berjalan lebih optimal.

b. Konsistensi dalam Menyelesaikan Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsistensi pegawai dalam menyelesaikan tugas di Kantor Kecamatan Sungai Pandan masih belum optimal. Temuan wawancara mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kedisiplinan, motivasi, dan inisiatif antarpegawai dalam menindaklanjuti pekerjaan yang diberikan. Sebagian pegawai menunjukkan kesadaran untuk segera menyelesaikan tugas setelah menerima perintah atau disposisi, namun terdapat pula pegawai yang cenderung menunda pekerjaan atau menunggu arahan lebih lanjut sebelum melanjutkan tugas. Kondisi ini menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan tidak selalu berjalan secara konsisten sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa terdapat variasi sikap kerja antarpegawai, baik dari segi semangat kerja maupun inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Beberapa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara berkelanjutan dan disiplin, sementara pegawai lainnya masih menunjukkan kecenderungan menunda pekerjaan atau kurang fokus dalam melaksanakan tugas. Perbedaan tingkat komitmen dan tanggung jawab ini berdampak pada ketidakteraturan dalam penyelesaian pekerjaan serta berpotensi menghambat kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

Secara konseptual, temuan penelitian ini belum sepenuhnya sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa konsistensi dalam melaksanakan tugas merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara berkelanjutan, tepat waktu, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tanpa mengalami penurunan kualitas ataupun keterlambatan yang berulang. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek konsistensi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan kesadaran tanggung jawab, serta pembinaan terhadap motivasi dan inisiatif pegawai agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih stabil dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pandan terdiri atas faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung meliputi penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memberikan pedoman kerja yang jelas sehingga membantu pegawai memahami alur tugas, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan keteraturan dalam pelayanan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang mendukung semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, faktor penghambat meliputi rendahnya tanggung jawab dan inisiatif sebagian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan melalui kecenderungan menunda tugas dan ketergantungan pada arahan atasan, ketidaksesuaian kemampuan pegawai dengan bidang pekerjaan yang menyebabkan perlunya penyesuaian dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas, serta kurangnya komunikasi dan keterlambatan penyampaian informasi antarbagian yang menghambat kelancaran koordinasi dan penyelesaian pekerjaan. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sungai Pandan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara secara umum tergolong cukup baik, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas kerja dalam penyelesaian tugas administrasi serta pelayanan kepada masyarakat yang relatif berjalan sesuai prosedur. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai yang dipengaruhi oleh keterbatasan kemampuan kerja, kurangnya koordinasi dan komunikasi antarbagian, serta perbedaan tingkat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kinerja pegawai didukung oleh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas serta lingkungan kerja yang kondusif, sementara faktor penghambatnya meliputi rendahnya tanggung jawab dan inisiatif sebagian pegawai, ketidaksesuaian kemampuan dengan bidang pekerjaan, serta keterlambatan penyampaian informasi antarbagian. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan, pembinaan, serta pelatihan untuk memperkuat kompetensi, tanggung jawab, dan koordinasi kerja pegawai agar kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik dapat lebih optimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji kinerja aparatur pemerintah dengan pendekatan yang lebih luas, misalnya dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penilaian kinerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim (2023) 'Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara'.
- Mangkunegara, A.. (2016) *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016) *Kinerja Pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Muzaki, R. (2022) 'Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan'.
- Hikmah, Nor Azizah. 2024. *Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- Pasolong, H. (2019) *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Silaen, N.R. and others (2021) *Kinerja dan Motivasi Karyawan pada Organisasi Modern*. Medan: CV Widya Puspita.
- Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhana, A. (2022) *Manajemen Kinerja dan Pengukuran Keberhasilan Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.