



## KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN DAMPAL SELATAN KABUPATEN TOLI-TOLI

**Asrianti**

Universitas Tadulako

**Nuraisyah ambo**

Universitas Tadulako

**Nuraisyah**

Universitas Tadulako

Korespondensi Penulis: [asrianti.9498@email.com](mailto:asrianti.9498@email.com)

### **Abstract**

*Asrianti, Stambuk Number B102 22 075, with the title of research Performance of the State Civil Apparatus at the South Dampal District Office of Toli-toli Regency, was guided by Mrs. Nuraisyah Ambo as the main supervisor and Mrs. Rahmawati Halim as the member supervisor.*

*The purpose of this study was to find out how the performance of the State Civil Apparatus in the South Dampal District Office of Toli-toli Regency. This research was conducted using qualitative research methods with descriptive research type. The informants in this study were determined purposively with the number of informants as many as 10 (ten) people. Data collection techniques through informants accompanied by observation, interviews and documentation. This research uses Suyadi Prawirosentono's theory consisting of 4 aspects to measure the performance of officers which include Effectiveness, Responsibility, Discipline and Initiative.*

*Based on the results of this study, it shows that the performance of the State Civil Apparatus at the South Dampal District Office of Toli-toli Regency, seen from the aspect of Effectiveness, is quite good because it is in accordance with the vision and mission to be achieved, but still needs to be improved again by implementing training on the Apparatus so that the service process runs better and instills a high sense of awareness so that the resulting performance can be maximized in accordance with the predefined goals. In the aspect of Responsibility is quite good, this can be seen from the apparatus that has carried out the duties and functions carried out in the office. Then in the aspect of Initiative, it is good to see that the apparatus has provided suggestions for the progress of the office and the ability of the apparatus to solve problems that occur both in the office environment and in the community. But in the aspect of discipline, the results are still not good and need to be addressed, because judging from some apparatuses who do not obey the rules that should have been understood, such as being late to come to the office, when the break is over, not returning to the office or slowly re-entering and there are also those who leave early. Then in terms of dressing there are some apparatuses that are less uniform.*

**Keywords** : *Apparatus Performance, Effectiveness, Responsibility, Discipline, Initiative.*

**Abstrak**

Asrianti, Nomor Stambuk B102 22 075, dengan judul penelitian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-toli, dibimbing oleh Ibu Nuraisyah Ambo selaku pembimbing utama dan Ibu Rahmawati Halim selaku pembimbing anggota.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-toli. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Informan dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive* dengan jumlah informan sebanyak 10 (sepuluh) orang. Teknik pengumpulan data melalui informan yang disertai dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori Suyadi Prawirosentono terdiri dari 4 aspek untuk mengukur Kinerja aparat yang meliputi Efektivitas, Tanggung Jawab, Disiplin dan Inisiatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-toli, dilihat dari aspek Efektivitas sudah cukup baik karena sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai tapi masih perlu ditingkatkan lagi dengan pelaksanaan pelatihan terhadap Aparatur agar proses pelayanan semakin berjalan dengan baik dan menanamkan rasa kesadaran yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan bisa maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada aspek Tanggung Jawab sudah cukup baik hal ini terlihat dari aparat yang sudah melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban pada kantor tersebut. Kemudian pada aspek Inisiatif sudah baik dilihat dari aparat yang sudah memberikan saran-saran untuk kemajuan kantor dan kemampuan aparat dalam menyelesaikan masalah yang terjadi baik yang ada di lingkungan kantor maupun yang ada di masyarakat. Tetapi dalam aspek Disiplin hasilnya masih kurang baik dan perlu dibenahi, karena dilihat dari beberapa Aparatur yang tidak mentaati aturan yang seharusnya sudah dipahami seperti terlambat datang ke kantor, disaat jam istirahat selesai tidak kembali ke kantor atau lambat masuk kembali dan ada juga yang pulang lebih awal. Kemudian dalam hal berpakaian ada beberapa aparat yang kurang seragam.

**Kata Kunci** : Kinerja Aparatur, Efektivitas, Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif.

---

**PENDAHULUAN**

Sehubungan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 maka daerah harus segera melakukan penyesuaian atas perubahan-perubahan yang telah ditetapkan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 antara lain perubahan-perubahan mengenai tupoksi kelembagaan maupun perubahan mengenai kelembagaan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa pemberian hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggaraan pemerintah daerah bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Agar dapat mewujudkan komitmen tersebut tentu sangat dibutuhkan kinerja yang baik dari aparat pemerintah daerah itu sendiri.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Maka, kinerja adalah suatu pencapaian prestasi kerja berdasarkan kemampuan kerja seseorang. Menurut Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya

disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Kinerja pegawai dapat dilihat sejauh mana pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya di kantor secara optimal dalam pencapaian tujuan nasional berkaitan dengan hal tersebut, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dalam penjelasannya mengatakan bahwa kelancaran penyelenggara tugas pemerintah dan Pembangunan nasional sangat bergantung kepada kesempurnaan aparatur sipil negara khususnya pegawai negeri.

Pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya salah satu perangkat daerah di kabupaten kota adalah kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan masyarakat setempat. Pembentukan kecamatan-kecamatan yang dimaksud untuk mempermudah jangkauan masyarakat dalam mengakses pelayanan sesuai dengan kebutuhan masing-masing sehingga tidak harus ke kantor kabupaten/kota.

Kecamatan merupakan ujung tombak dan penyelenggara pemerintah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas, citra birokrasi pemerintah secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dan pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasil guna. (Wasistiono, Sadu dkk 2002).

Kemajuan organisasi seperti Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-Toli sangat ditentukan dari kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berbanding lurus dengan kinerja pelayanan dan instansi tersebut. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kinerja Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor kecamatan Dampal Selatan sangat berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat, maka dari itu pegawai dalam pemerintahan Kecamatan Dampal Selatan harus memiliki kemampuan agar roda pemerintah dapat berjalan dengan baik, tentunya kemampuan pegawai tersebut akan berpengaruh bagaimana sikap dan perilaku pegawai memecahkan permasalahan pekerjaannya. Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.

## ***KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN DAMPAL SELATAN KABUPATEN TOLI-TOLI***

Aparatur Sipil Negara yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi seperti di Kecamatan akan dapat dicapai dengan kinerja yang baik, apabila dapat memberikan rasa kepuasan terhadap masyarakat dalam hal ini pelayanan publik yang diperoleh masyarakat dalam hal melayani. Tentunya hal ini tidak terlepas dan kinerja pegawai yang mau tidak mau sebagai Aparatur Sipil Negara harus sepenuhnya memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik untuk masyarakat. Akan tetapi dalam hal ini belum begitu dirasakan seperti mayoritas harapan masyarakat yang ada Kecamatan Dampal Selatan diakui oleh banyak pihak pejabat birokrasi kecamatan belum sepenuhnya bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Utamanya dalam memberikan layanan kepada masyarakat kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menurut bidang dan tingkatan masing-masing belum dapat dijalankan secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, bahwa Jumlah Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-Toli yang berjumlah 24 orang. Dalam memberikan pelayanan publik bisa dikatakan masih belum optimal begitu pula dalam penanganan dalam administrasi perkantoran masih dijumpai kendala seperti pelayanan yang diberikan oleh para pegawai yang ada di Kantor Kecamatan masih kurang maksimal Hal ini disebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai di Kantor Camat, dan juga tanggung jawab dari pada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.. Amita Etziomi (1985:3), menyatakan bahwa organisasi dibentuk agar menjadi unit sosial yang efektif dan efisien kinerja organisasi di ukur dari tingkah sejauh mana ia berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi organisasi dikaji dari segi jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu unit keseluruhan.

Pemerintah Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-toli sebagai penyelenggara utama kegiatan pemerintahan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan, pelayanan administrasi kependudukan, dan ketertiban di wilayahnya. Oleh karena itu, diperlukan aparat kecamatan yang benar-benar mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memperhatikan indikator pada kinerja yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (2019:24-29) yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu : 1)Efektivitas, adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. 2)Tanggung Jawab, Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah disebar dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka organisasi mencapai tujuannya. 3) Disiplin, Ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja, dan 4) Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, terindikasi ada beberapa masalah yang terjadi terkait dengan kinerja aparatur yang ada di Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-toli, yaitu: Aspek Disiplin dimana ada beberapa pegawai kurang disiplin atas tugasnya, pelanggaran ketentuan jam kerja, keterlambatan masuk kerja, serta keterlambatan dalam pelayanan sehingga secara langsung menghambat dalam hal ketepatan waktu pelayanan. Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor dan juga beberapa pegawai lebih dulu pulang dari jam kerja yang ditentukan. Hal semacam ini menyebabkan penurunan hasil kinerja dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat sehingga kualitas dan pencapaian kerja di Kantor Kecamatan Dampal Selatan menjadi tidak efektif dan efisien.

Jika diimplikasikan permasalahan di atas terkait dengan kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-Toli, terdapat disparitas (perbedaan) antara teori indikator kinerja yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (2019:24-29), yang dimana Aspek Tanggung Jawab menjadi bagian penting dari sebuah kinerja pegawai, dikarenakan Aspek tanggung Jawab menjadi tolak baik buruknya kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek itu sendiri. Sedangkan dari Aspek Kedisiplinan, merupakan kunci dari penyelesaian tugas/pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai yang bersangkutan.

Terkait dengan problematika yang di kemukakan di atas maka, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-Toli”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dan kinetika energi kerja yang dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kata *performance* sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam suatu tertentu wirawan (2009:05) kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi.

Kinerja adalah suatu bagian untuk mewujudkan karir. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan. Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia kerjakan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan Pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, Kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan, T.Hani Handoko (2001:13)

Kita ketahui bersama pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktifitas kerja, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya A.A Anwar Prah Mangkunegara (2009:67).

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Kinerja adalah segala hasil capaian dan segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam defenisi kinerja menurut *Robbin* dalam Nawawi (2006:62) yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan, apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu (Menurut Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi atau Perusahaan.

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. Sebagai amana defenisi kinerja menurut Prawirosentono(2008) kinerja *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkhusus bagi lembaga publik definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran agar sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya, dengan demikian tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan. Ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam Upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001:329). Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah.

Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam prilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan. Aparatur kecamatan dalam memberdayakan dan memaksimalkan suatu kinerja dalam mengimplikasikan SIM SP3, diperlukan pemahaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan apa yang menjadi tujuan utama kantor kecamatan dapat tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian secara kualitatif didefinisikan sebagai suatu proses yang mencoba untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada dalam interaksi manusia Catherine Marshal (1995) dalam Sarwono J (2006:193). Dasar penelitian ini menunjukkan beberapa kata kunci, yaitu: proses, Pemahaman, kompleksitas, interaksi, dan manusia. Proses dalam melakukan penelitian merupakan penekanan dalam penelitian secara kualitatif, oleh karena itu dalam melaksanakan penelitian harus lebih berfokus pada proses dari pada hasil akhir.

Denzin dan Lincoln (2000) dalam Yusuf AM (2014:329) menekankan bahwa dalam penelitian secara kualitatif menggunakan dua pendekatan, yaitu interpretasi dan naturalistik. Ini berarti mempelajari sesuatu dalam *setting* alami mereka dan mencoba membuat pengertian atau interpretasi fenomena dalam konteks makna.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Dampal Selatan yang berada di wilayah Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Toli-Toli, dalam lokasi penelitian ini akan memperhatikan beberapa aspek seperti daya jangkau penelitian, sumber dana dan sumber daya yang dimiliki peneliti, dengan pertimbangan tersebut, lokasi ini dianggap relevan dengan objek penelitian dengan melihat fakta-fakta yang ada sesuai dengan judul kajian yang peneliti ajukan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Isi Hasil**

Dampal selatan adalah salah satu Kecamatan yang ada di daerah Kabupaten Toli-Toli. Toli-Toli juga merupakan daerah berada di kawasan Sulawesi Tengah. Yang memiliki luas wilayah 4.080 km<sup>2</sup> dengan jumlah daerah kecamatan sebanyak 10 kecamatan dan kelurahan 6, kemudian Kecamatan sebanyak 110 Kecamatan. Dampal selatan merupakan perangkat daerah kabupaten mulai tahun 1962-1967 yang berpusat di Kecamatan Bangkir, yang berbatasan dengan wilayah kabupaten donggala. Kecamatan Dampal Selatan merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Toli-toli provinsi Sulawesi tengah terdiri dari 13 Kecamatan yaitu : Kecamatan kombo, Tampiala, Soni, Bangkir, Dongko, Mimbala, Abbajareng, Paddumpu, Lempe, Pallakawe, Puse, Simuntu, Lemba Harapan. Karakteristik masyarakat kecamatan dampal Selatan bersifat heterogen terdiri dari berbagai suku, suku utama yang merupakan pribumi adalah etnis Dampelas, dan suku lain seperti Bugis dan Jawa merupakan suku imigran yang telah lama berdomisili di kecamatan dampal selatan. Suku Bugis datang secara transmigrasi. Mereka datang dari daerah Sulawesi selatan, telah menetap dan membangun kecamatan tersebut. Mereka bermata pencarian utama adalah bertani sawah dan berkebun, selain itu banyak juga yang berprofesi sebagai pedangang.

Etnis imigran di atas telah berkembang dengan pesat, selain perkawinan antara sesama suku Bugis terjadi juga perkawinan antar suku terutama suku Bugis dan Dampelas. Sedangkan suku Bugis merupakan imigran yang dari wilayah lain yang masuk dalam provinsi Sulawesi Tengah. Para imigran tersebut telah banyak memegang jabatan di Pemerintahan Daerah dan termasuk di kecamatan.

Dengan demikian dengan jumlah 13 Kecamatan, tentu saja diharapkan pemerintah kecamatan berupaya meningkatkan kinerjanya melalui koordinasi fungsi pembinaan administrasi pemerintahan baik secara internal pemerintahan kecamatan dampal selatan maupun dengan pemerintah. Upaya koordinasi dalam pembinaan administrasi pemerintahan di kecamatan dampal selatan menjadi penting karna sumber daya manusia pada jajaran pemerintahan di lingkungan kecamatan dampal selatan diperlukan peningkatan. Hal ini, sebagai langkah upaya untuk mengantisipasi perkembangan dan kemajuan informan dan teknologi.

Penyelenggaraan Pemerintahan kecamatan Dampal Selatan di kabupaten toli-toli Provinsi Sulawesi Tengah memerlukan fungsi koordinasi baik secara horizontal maupun vertical, koordinasi vertical, Pemerintahan kecamatan Dampal Selatan melakukan koordinasi dengan pejabat struktural di atasnya sekretariat Pemerintahan daerah kabupaten toli-toli. Demikian pula berkoordinasi dengan Pemerintahan yang menjadi pilar pengimplementasi kebijakan Pemerintah Daerah kabupaten toli-toli dengan koordinasi serta pembinaan Pemerintahan kecamatan Dampal Selatan.

Koordinasi secara horizontal, pemerintahan kecamatan Dampal Selatan melakukan koordinasi dengan pemerintahan kecamatan lainnya, sehingga terjadi kesepahaman sesama visi dalam membina administrasi pemerintahan yang yang dijalankan oleh kepala Kecamatan dan jajarannya. Koordinasi horizontal tersebut menjadi penting dalam membangun daerah kecamatan Dampal Selatan. Hal itu, dapat tersinkronisasi pembangunan antar kecamatan. Hal inilah

menjadi permasalahan utama dalam pembinaan administrasi pembangunan dalam penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan Dampal Selatan. menunjang peningkatan kualitas pembangunan daerah kecamatan Dampal Selatan. Oleh karena itu, fungsi koordinasi kecamatan Dampal Selatan dalam penyelenggaraan pemerintahan terkait dengan pembinaan administrasi pemerintahan daerah sangat penting dalam menunjang kemajuan pembinaan di kabupaten Toli-toli.

### **Isi Pembahasan**

#### **1. Efektivitas**

Salah satu aspek indikator untuk mengetahui kinerja aparatur ialah efektivitas. Efektivitas kerja aparatur berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan organisasi itu sendiri. Efektivitas dari suatu kelompok dapat diketahui efektif atau tidak bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, aparatur kecamatan sudah siap dan tanggap dalam melayani masyarakat. Asalkan masyarakat yang membutuhkan surat-surat memenuhi persyaratan yang ada di kantor kecamatan walaupun kadang masih ada sedikit kendala yang dirasakan masyarakat dalam menerima pelayanan. Dan dari pengamatan peneliti dilapangan kendala yang dirasakan masyarakat ini dikarenakan kadang aparat yang memiliki tugas untuk membuat surat surat tidak ada pada tempatnya sehingga masyarakat harus menunggu. Hal tersebut berkaitan dengan teori kinerja oleh Suyadi Prawirosentono (2019:24-29) yang memiliki aspek efektivitas yang dimana menurutnya efektivitas merupakan hasil kerja yang memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan terlepas dari kebutuhan yang direncanakan.

Dari beberapa pernyataan informan diatas dan dari pengamatan saat di lapangan, penulis menyimpulkan bahwa efektivitas dari kinerja Aparatur di Kantor Kecamatan Dampal Selatan sudah berjalan dengan cukup baik sesuai dengan visi dan misi yang ingin di capai. Efektivitas Aparatur masih perlu ditingkatkan lagi agar proses pelayanan pada Kantor Kecamatan Dampal Selatan semakin berjalan dengan baik maka dari itu perlu dilakukan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja Aparatur pada Kantor Kecamatan. Seperti yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (2019:24-29) bahwa Efektifitas adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

#### **2. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki setiap individu, begitupun dilingkungan organisasi, sikap tanggung jawab yang tumbuh dari seorang aparatur akan berdampak pada segi terapan dalam menjalankan wewenang yang akan dilimpahkan oleh atasan.

Setiap aparat dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggung jawaban yang sesuai wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggung jawaban demikian pula sebaliknya.

#### **3. Disiplin**

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dengan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong



aparatur untuk memenuhi berbagai ketentuan standarisasi yang harus dipenuhi oleh aparatur. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada individual masing-masing aparatur.

#### **4. Inisiatif**

Inisiatif adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berbicara mengenai inisiatif sama halnya berbicara bagaimana cara berpikir seorang pegawai dalam merencanakan ide-ide dan merealisasikan yang berkaitan dengan pengembangan organisasi. Untuk dapat melihat inisiatif pegawai dalam suatu instansi, maka dapat dilihat dari mereka dalam memberikan ide dalam pengembangan organisasi kearah yang lebih baik berdasarkan visi dan misi suatu organisasi. Selain itu inisiatif peserta organisasi bisa menjadi daya dorong kemajuan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang bersangkutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Dampal Selatan dilihat dari aspek inisiatif hasilnya sudah baik dilihat aparatur sudah memberikan saran-saran untuk kemajuan kantor dan jika memiliki ide atau saran didiskusikan terlebih dahulu dengan pimpinan. Selanjutnya dilihat dari indikator efektivitas sudah berjalan dengan cukup baik sesuai dengan Visi dan Misi yang ingin dicapai pada kantor tersebut dan dilihat dari kemampuan para aparatur dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Walaupun masih ada sedikit kendala yang dirasakan masyarakat dalam menerima pelayanan. Kemudian dilihat dari indikator tanggung jawab aparatur yang ada di kantor sudah cukup baik hanya saja masih terdapat beberapa aparatur yang belum sepenuhnya bertanggung jawab maka dari itu perlu adanya kesadaran diri masing-masing aparatur terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Namun pada indikator disiplin hasilnya kurang baik dilihat dari beberapa aparatur yang tidak mentaati peraturan yang diterapkan yang seharusnya sudah dipahami seperti terlambat datang ke kantor, disaat jam istirahat selesai tidak kembali ke kantor atau lambat masuk kemudian ada yang pulang lebih awal dan juga dalam berpakaian tidak sesuai aturan yang ada.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran- saran untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Dampal Selatan, diantaranya:

1. Perlu adanya pelaksanaan pelatihan terhadap Aparatur yang ada dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja Aparatur agar proses pelayanan pada Kantor Kecamatan Dampal Selatan semakin berjalan dengan baik.
2. Aparatur pada kantor Kecamatan Dampal Selatan hendaknya perlu ditanamkan rasa kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya tanggung jawab yang diberikan agar kinerja yang dihasilkan bisa semaksimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Perlu adanya tindakan tegas dan sanksi sehingga dapat memberikan efek jera bagi

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN DAMPAL SELATAN  
KABUPATEN TOLI-TOLI**

aparatur yang tidak disiplin. Karena terciptanya kedisiplinan yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula.

**DAFTAR PUSTAKA**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya : Bandung

Handoko T Hani, (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

Maleong, lexy j, (2012), *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi* bandung PT Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2019. *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Prawirosentono, (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.