

KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN PULAULAUT SELATAN KABUPATEN KOTABARU

Hendrajid Arya Putra¹, Deli Anhar², Normajatun³
¹⁾²⁾³⁾FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, Kalimantan Selatan
Email:hendrajid71199@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru serta kendala dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan Kualitatif dengan jenis penelitian *deskriptif*. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi kepada 3 (tiga) orang informan. Analisis data menggunakan dengan cara Reduksi data, Penyajian data dan Pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah dapat dinilai cukup baik, namun masih ada beberapa kendala pada pelaksanaan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru yang seharusnya ditingkatkan lagi dan melengkapi saran dan prasarana.

Kata Kunci : *Kinerja, Pelayanan publik*

ABSTRACT

The purpose behind this study was to depict the exhibition of representatives in offering public types of assistance at the Pulaulaut Selatan Subdistrict Office, Kotabaru Rule and the limitations openly benefits at the Pulaulaut Selatan Subdistrict Office, Kotabaru Regime.

The ressearch metthod utilizes a qualittative methodology with the sort of descripttive ressearch. Information were gathered utilizing interview and documentation methods to 3 (three) sources. Information examination utilizes information decrease, information show and end drawing.

The ressults show that the presentation of representatives in offering public types of assistance at the Pulaulaut Selatan Subdistrict Office, Kotabaru Rule can be viewed as very great, however there are still a few snags in the execution of public administrations at the Pulaulaut Selatan Subdistrict Office, Kotabaru Regime, which ought to be improved once more and supplement the ideas and framework.

Keywords: *Performance, Public Service*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Meskipun demikian, dalam prakteknya seringkali muncul pandangan bahwa organisasi otoritas publik atau hubungan apapun dengan administrasi otoritas publik untuk mendapatkan bantuan menunjukkan efek samping yang membuat frustrasi, lama, tidak terbuka, dan tidak dapat diterima termasuk tidak adanya koordinasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan administrasi publik masih diharapkan dalam kerangka administrasi yang belum efektif dan efektif serta sifat SDM yang kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari banyaknya protes dan gerutuan masyarakat baik secara langsung maupun melalui komunikasi yang luas, misalnya cara-cara yang tidak memiliki rentang waktu positif untuk kulminasi, kebutuhan yang tidak lugas, mentalitas pejabat yang kurang tanggap. dan lain-lain.

Pelayanan publik menjadi acuan dalam mengevaluasi pelaksanaan pemerintahan baik di tingkat focal maupun lokal. Sesuai Peraturan Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Peraturan Nomor 25 Tahun 2009 tentang Administrasi Negara, dan itu berarti latihan tentang pemenuhan kebutuhan bantuan sesuai dengan peraturan dan pedoman untuk setiap penduduk dan penghuni produk, dan administrasi dan administrasi pengaturan diberikan. sedangkan oleh koperasi spesialis terbuka. Untuk mengatasi masalah daerah sesuai undang-undang, otoritas publik diharapkan menawarkan bantuan yang besar sehingga individu merasa lebih terpenuhi.

Seorang wakil yang dapat menawarkan dukungan yang dapat diterima ke daerah setempat menunjukkan prestasi atau Kinerjanya. Kinerja atau pelaksanaan pekerjaan adalah hasil atau

tingkat kemajuan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang kontras dengan hasil yang mungkin berbeda, misalnya, prinsip kerja, target atau target atau model yang masih mengudara sebelumnya. dan umumnya diselesaikan setelah sesuai Rivai yang dikutip oleh Muhammad Sandy (2015:12).

Pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Presentasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sesuai pedoman terbaru, ada dua bagian pemeriksaan pelaksanaan PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai di unit kerja sesuai dengan sasaran presentasi perwakilan (SKP), dan penilaian perilaku kerja. SKP ini merupakan rencana presentasi dan fokus yang harus dicapai dalam periode tertentu. PP No 30 Tahun 2019 memberikan peluang untuk memanfaatkan estimasi Kinerja secara konsisten, triwulanan, tahunan. Standar disesuaikan dengan kebutuhan asosiasi. SKP pada dasarnya memuat pemaparan utama yang harus dilakukan oleh seorang pegawai pemerintah secara konsisten.

Peraturan menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesian Nomor 17 tahun 2017 tentang pedoman penilaian kinerja unit pelayanan publik Pelayanan Publik Yang Untuk Mengerjakan Sifat Administrasi Publik Penilaian Pameran Unit Alat Angkut Layanan Umum selesai. aturan untuk menilai pameran unit pelaksana kebijakan. Kinerja pada dasarnya menggabungkan perspektif mental dan cara berperilaku yang memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang diselesaikan hari ini harus lebih besar daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk masa depan akan lebih baik dari hari ini.

Dalam pedoman wilayah Kabupaten Kotabaru Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembinaan dan Penyelenggaraan Alat Daerah Provinsi.

Kecamatan Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru merupakan salah satu tempat kerja otoritas publik yang memiliki kewenangan administrasi ke daerah, misalnya pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), dan organisasi wajib pajak lainnya. Sesuai undang-undang tidak resmi Nomor 17 Tahun 2018 tentang Daerah, bahwa kewajiban dan unsur Daerah adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Daerah sesuai dengan pengaturan peraturan dan pedoman yang mengatur penyelenggaraan urusan pemerintahan umum.

Di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru, presentasi perwakilannya bisa dibilang tidak ideal. Hal ini cenderung dilihat dari 3 (tiga) perintis daerah di Kecamatan Pulau Laut Selatan, ia mengatakan bahwa perwakilan Kecamatan Pulau Laut Selatan dalam menawarkan jenis bantuan kepada daerah harus sederhana dan lugas. dengan cepat, mereka membuatnya lebih merepotkan dan membutuhkan siklus panjang dan itu jelas menimbulkan kekecewaan di mata publik.

Pelayanan Publik adalah suatu tindakan atau rangkaian kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan bantuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pedoman bagi setiap penduduk dan penduduk barang dagangan, administrasi dan administrasi otoritatif yang diselenggarakan oleh koperasi spesialis terbuka, khususnya masing-masing Negara Pembinaan, kekotoran batin, yayasan bebas yang dikelola oleh administrasi terbuka. Struktur mengingat undang-undang untuk latihan Layanan Publik dan zat sah lainnya yang dibentuk khusus untuk latihan Layanan Publik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan

informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan pelayanan administratif yang disebabkan oleh penyelenggara pelayanan publik yaitu yaitu setiap institusi Penyelenggara Negara, korupsi, lembaga independen yang di bentuk berdasarkan Undang-Undang untuk kegiatan pelayanan publik dan badan hukum lain yang di bentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

HASIL PENELITIAN

A. Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru

Informasi mengenai kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru di peroleh dari hasil wawancara mendalam dengan tiga orang informan dari pegawai Kecamatan Pulaulaut Selatan yang meliputi Bapak Burhanuddin, S.Pd.SD, Sekretaris Camat kemudian Bapak Bambang,SE selaku Kepala Seksi pemerintahan dan Bapak Ambacong selaku Kepala Seksi pelayanan di Kecamatan Pulaulaut Selatan.

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang telah di lakukan dalam suatu individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus di capai. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru dalam menggunakan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Jumlah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan yang di laksanakan merupakan sebuah acuan tercapai atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada staf pegawanya. Berkaitan dengan target pencapaian penyelesaian suatu pekerjaan yang ada pada Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan maka hasil wawancara peneliti dengan informan Bapak Burhanuddin, S.Pd.SD selaku Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

Kemudian beliau menjawab, "Jumlah pelayanan pekerjaan yang ada di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru ada tiga yaitu pelayanan E-KTP, KK dan Ijin Usaha kalau di tanya sudah sesuai dengan target itu masih belum sesuai dengan target karna adanya hambatan contohnya seperti pelayanan pembuatan E-KTP, pembuatan E-KTP tidak bisa dilaksanakan apabila sinyal mengalami gangguan, kemudian dalam pembuatan KK, itu sudah sesuai dengan target dan selesai pada tepat waktu nya, begitu juga dengan pembuatan Surat Ijin Usah.

Kemudian target itu dihitung secara perorangan misalnya Bidang Kasipem juga dihitung secara perorang dan begitu pula Sekcam dan Bidang Keuangan semua di hitung secara perorangan, tapi tetap diadakan rapat interen tetapi capaiannya tetap dihitung secara perorang"(wawancara/10/06/2022).

Kemudian bapak Bambang, SE selaku Kepala Seksi Pemerintahan juga mengatakan bahwa:

"kalau masalah sesuai atau tidaknya kami sudah melakukan sesuai target dengan menggunakan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan jabatan masing-masing".

(wawancara/10/06/2022).

Hal yang sama juga di katakan oleh Bapak Ambacong selaku Kepala Seksi pelayanan, beliau menyatakan bahwa :

"Di sini memang sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan targetnya masing-masing dan disini pun harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah dibuat bersama-sama"

"Jumlah yang sesuai dengan target yaitu sembilan puluh persen karna adanya kendala yang menghambat pelayanan. Contohnya seperti pelayanan E-KTP tidak bisa dilaksanakan apabila sinyalnya mengalami gangguan sehingga mengakibatkan terhabatnya pelayanan E-KTP di Kecamatan Pulaulaut Selatan" (wawancara.10/06/2022).

Berdasarkan dari hasil wawancara mengenai kuantitas yang meliputi jumlah pekerjaan, target yang dicapai dihitung secara perorang dan berapa jumlah yang sesuai dengan target. Sehingga dapat di katakan bahwa pekerjaan di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah cukup baik.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan pekerjaan yang dilakuakan dalam suatu periode yang ditentukan. Setiap pegawai dalam suatu Instansi atau Kantor harus memenuhi persyaratan untuk menghasilkan satu pekerjaan yang sesuai dengan SOP. Hasil kerja yang telah sesuai merupakan acuan pekerjaan demi tercapainya suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Berkaitan dengan kualitas pekerjaan di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru maka hasil wawancara peneliti dengan Bapak

Burhanuddin,S.Pd.SD beliau mengatakan bahwa :

“Dalam pembuatan surat sudah pasti pernah mengalami kesalahan tetapi kami dengan sigap menangani kesalahannya tersebut dan memperbaikinya. Kemudian Pegawai di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah sesuai dengan SOP misalnya ada seorang masyarakat datang ke Kecamatan kemudian lapor ke loket urusan dan tujuannya, misalnya pembuatan KK kemudian akan di arahkan ke pembuatan KK, dan begitu pula kalau ada masyarakat yang ingin membuat surat ijin usaha itu akan di antar ke bagian perijinan, itu sudah sesuai dengan SOP” (wawancara/10/06/2022). Kemudian pegawai yang berinisial A mengatakan bahwa :

Kalau dalam pembuatan surat itu pasti pernah terjadi kesalahan dan setiap hasil kerja yang telah selesai selalu diperiksa terlebih dahulu sebelum ditandatangani oleh atasan, dan diperiksa pada saat hasil kerja telah selesai dan dilakukan sampai hasil kerja benar-benar selesai” (wawancara/10/06/2022).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai kualitas pekerjaan yang meliputi dengan hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan dalam hal kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah cukup baik. yang dapat kita lihat dari hasil wawancara diatas untuk pelayanan itu tentu memerlukan pekerjaan dengan menggunakan SOP yang telah diberikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan pekerjaan yang di selesaikan tepat waktu tetapi juga memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Pekerjaan yang di selesaikan tepat waktu juga memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya. Dalam melaksanakan ketepatan waktu di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan

pegawainya pun dituntut melakukan pekerjaan dengan standar kerja yang ada. Berkaitan dengan ketepatan waktu yang ada pada Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan. Maka hasil wawancara peneliti dengan Bapak Burhanuddin,S.Pd.SD beliau mengatakan bahwa:

“Batas suatu penyelesaian waktu pekerjaan itu kita tentukan sesuai dengan jenis pekerjaannya apabila pekerjaannya sulit maka batas waktunya sudah pasti sedikit dan cepat selesainya tetapi apabila pekerjaannya sedikit sulit atau banyak maka kita kasih jangka waktu penyelesaiannya. Kalau masalah deadline insah Allah selalu deadline saja tetapi kadang-kadang ada yang lebih waktu lah” (wawancara/10/06/2022).

Kemudian Bapak Bamabang, SE juga menambahkan sedikit sedikit pembahasan bahwa:

Setiap pekerjaan mau nya tepat selesainya, jadi di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan ini sudah memiliki batas waktu tertentu agar pekerjaannya di pandang bagus oleh atasan, begitu aja sih pendapat saya kurang lebih sama saja pendapat yang lainnya” (wawancara/10/06/2022).

Pernyataan diatas diperkuat oleh pegawai yang berada di Bidang Pelayanan yang berinisial AM bahwa :

Kalau di tanya batas waktu penyelesaian pekerjaan itu sudah pasti ada, kalo tidak di batasi pegawai disini akan mengerjakannya kapan saja sehingga lama selesainya” (wawancara/10/06/2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai ketepatan waktu yang meliputi penyelesaian suatu pekerjaan dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan ternyata menurut peneliti sudah cukup

baik. yang kita lihat dari hasil wawancara diatas secara umum sudah tepat waktu walaupun ada beberapa pekerjaan yang tidak tepat waktu penyelesaiannya.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan. Maka hasil wawancara peneliti Bapak Burhanuddin,S.Pd.SD beliau mengatakan bahwa:

“Masih kurang efektif karena di Kecamatan Pulaulaut Selatan ini fasilitasnya masih kurang memadai seperti komputer”
(wawancara/10/06/2022).

Pernyataan diatas diperkuat oleh Bapak Bambang, SE beliau mengatakan bahwa:

“Masalah evektifnya di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan ini, ya memang belum Efektiv tetapi kami akan mengusahakan membuat masyarakat Pulaulaut Selatan Puas dengan Pelayanan kami”
(wawancara/10/06/2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah efektif. Yang dapat kita lihat adalah dari hasil wawancara diatas bahwa masyarakat merasa puas dengan pelayanan kependudukan seperti pelayanan pembuatan KK, KTP dan berbagai pelayanan lainnya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan

mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi dimana dia bekerja.

Dilanjut dengan Bapak yang beinisial BD beliau mengatakan bahwa:

“Mengenai kemandirian seorang pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan, di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan itu sudah mandiri dan profesional memang orang lokal tapi bisa memberikan hasil yang baik dan memuaskan”
(wawancara/10/06/2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai kemandirian seorang pegawai dalam kerjanya bisa disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah mandiri dan profesional, seperti yang dikatakan yang berinisial BD bahwa memang orang lokal tetapi bisa memberikan hasil yang baik dan memuaskan.

6. Komitmen

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru peneliti menanyakan mengenai komitmen kinerja pegawai. Maka hasil wawancara peneliti dengan dengan pegawai Kecamatan yang berinisial ZA beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kalau ditanya masalah komitmen kerja sih, para pegawai di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan itu sudah menjaga komitmen kerja yang sudah di setuju bersama-sama dan juga telah profesinal dan bertanggung jawab dalam berbagai hal apapun dan masalah apapun” (ZA/10/06/2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai komitmen kerja dalam peayanan

publik di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru sudah cukup baik. yang kita lihat dari hasil wawancara diatas secara umum sudah sesuai komitmen kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru.

B. Kendala Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru

1 Faktor Internal (Faktor Yang Bersal Dari Dalam)

Berdasarkan dari peneliti yang di lakukan oleh peneliti diketahui bahwa ada faktor internal yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik yaitu:

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana di Kecamatan Pulaulaut Selatan masih belum memadai, sarana dan prasaran sangat memengaruhi untuk melakukan pelayanan. Contohnya kurangnya komputer. Komputer di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan masih belum cukup memadai, komputer ini sangat lah dibutuhkan untuk menginput data dan melakukan pelayanan lainnya yang di butuhkan oleh masyarakat.

Disiplin waktu

b. Masih ada sebagian pegawai yang tidak menerapkan disiplin waktu. Dalam hal ini pegawai Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan masih ada yang datang terlambat dengan alasan tertentu seperti adanya keperluan mendesak dengan keterbatasan waktu di pagi hari menyebabkan masih ada pegawai yang datang terlambat karna mengerjakan berbagai urusan yang lain diluar kantor terutama pekerjaan rumah.

2 Faktor Eksternal (faktor yang dari luar)

a. Kurang kelengkapan data

Dalam hal ini masih ada masyarakat yang kurang melengkapi data atau persyaratan. Masyarakat dan para pegawai memang harus saling mendukung agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pada saat pelayanan masyarakat yang kurang melengkapi data atau persyaratannya membuat waktu dalam pelayanan tidak begitu efektif dan menjadi lama. Masyarakat kurang menyadari bahwa betapa pentingnya melengkapi berkas atau data-data untuk sebuah kelancaran pengurusan yang mereka inginkan agar cepat selesainya.

b. Sikap tidak sabaran

Masyarakat cenderung bersikap tidak sabaran dalam hal pengurusan apapun itu. Dalam hal ini masih banyak masyarakat ketika melakukan pengurusan menginginkan datanya cepat dikerjakan atau di input tetapi mereka tidak melengkapi data secara lengkap. Masyarakat yang tidak sabaran dapat berpengaruh terhadap para npegawainya karena dengan sikap mereka seperti itu para pegawai akan merasakan tertekan oleh masyarakat. Tetapi masyarakat berhak mendesak apabila pelayanan yang mereka inginkan itu bersifat sangat penting.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai adalah karya yang diciptakan oleh seorang wakil sejauh kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan tugas yang dilakukannya. Sedangkan administrasi publik adalah administrasi yang diperoleh oleh orang-orang yang menyelenggarakan administrasi. Kinerja adalah derajat Kinerja dari suatu gerakan atau pekerjaan yang telah kita lakukan.

Kinerja Pegawai di administrasi terbuka di Kantor Kecamatan Pulaulaut

Selatan, Peraturan Kotabaru harus terlihat dari 6 penanda Kinerja pekerja. Pelaksanaan representatif jika dilihat dari aspek jumlah adalah seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan dalam suatu perkumpulan atau individu dan harus mencapai tujuan yang masih belum tercapai. target. Kemudian, pada saat itu, sifat pekerjaan di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan, Peraturan Kotabaru telah mengurus bisnis sesuai SOP yang tidak sepenuhnya ditetapkan dan setiap pekerjaan di administrasi terbuka umumnya dilakukan dengan prasyarat yang sesuai dengan mereka. persyaratan terpisah.

Perihak ketetapan waktu, di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru, mereka melaksanakan tanggung jawab mereka tepat waktu namun masih ada individu yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Jadi itu akan memanggil kembali pekerjaan lain. Dengan asumsi persoalan kelayakan di kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru, sebenarnya belum bisa dikatakan kuat mengingat belum adanya kantor mekanik sehingga menghambat administrasi ke daerah setempat. Isu kebebasan di Kantor Wilayah Pulaulaut Selatan, Peraturan Kotabaru sangat besar, dan pelaksanaan jam kerja juga sangat besar. Begitu pula kewajiban bekerja di pemerintahan siang bolong di Kecamatan Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru, yang sangat besar.

Meskipun dalam hal kemampuan bekerjasama, perwakilan merasa bahwa partisipasi di Kantor Wilayah Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru, perwakilan umumnya rukun dan bahkan umumnya membantu rekan mereka ketika seseorang meminta bantuan. Sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa orang lain, itu akan dilakukan dengan cepat dengan

bantuan rekan kerja. Pekerjaan yang benar-benar kita lakukan akan menjadi lebih sedikit jika kita melakukannya bersama-sama.

Akibat dari pemusatan perhatian ini pada penempatan tenaga kerja di pemerintahan terbuka di Kantor Wilayah Pulaulaut Selatan, Kabupaten Kotabaru dinilai sangat baik dalam hal idealisme. Hasil ini senada dengan eksplorasi Rizal Dedi Saputra (2017) yang mengungkapkan bahwa presentasi administrasi publik di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Kota Samarinda bisa dibilang sangat bagus tentang idealisme, namun ada hal-hal yang harus dirampingkan lagi sehingga pameran keuntungan perwakilan secara terbuka di Kantor Wilayah Sungai Pinang Kota Samarinda bisa jauh lebih unggul. Apalagi konsekuensi dari penelitian Orlita (2020) yang menyatakan bahwa pameran karyawati di Kantor Kelurahan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin dinilai sangat bagus tentang idealisme.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru yaitu :

1. Kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru yang di nilai berdasarkan indikator kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen menunjukkan hasil yang cukup baik.
2. Kendala kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pulaulaut Selatan Kabupaten Kotabaru. Ada dua faktor hambatan dikantor kecamatan pulaulaut selatan kabupaten kotabaru yaitu faktor internal yang meliputi: saran dan prasarana yang

belum memadai, tidak semua pegawai menerapkan disiplin waktu dan kurangnya ketegasan pimpinan. Sedangkan faktor eksternal meliputi : masyarakat yang kurang melengkapi persyaratan dalam berurusan dan Masyarakat yang kurang sabaran dalam berurusan pada saat pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.*
- Faris Fithratulloh Hadiyan. (2020) *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum kota bandung.*
- Yasir Arafat. (2011) *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai rektorat di universitas pgri Palembang.*
- Fe Ibrahim, T Djuhartono, N Sodik. (2021) *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo.*
- Febrisma Ramadhiya Findarti. (2016) *pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur.*
- Wijayanti, Ulfa Dwifana. (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Sidoarjo. Undergraduate thesis, UPN Veteran Jawa Timur.*
- Fredi Alam Saputro. (2020) *pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing.*
- Dian Herlina. (2022) *Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Sukajaya Kecamatan Purba Ratu Kota Tasikmalaya.*
- Ani Khuryatul Abadiyah (2019) *Pengaruh fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tinombo kabupaten Parigi Moutong.*
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung. (2019) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Merista Mazayas Tofa. (2016). *Penilaian Prestasi Kerja dan Manajemen Kerja. Universitas Brawijaya.*
- D, S. R. (2017). *Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sungai Pinang, Kotaa Samarinda. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.*
- Daryawan, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta (Penerbit Gava Media).*
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.*
- Tongkala, L.K. (2011) *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Gu Kabupaten Buton" Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas terbuka.*
- Orlita. (2020). *Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin.*
- Septian Erviyana. (2022) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.*
- Dinda Hafizhah Devi Ghaita. (2021) *kualitas sumber daya manusia*

terhadap pelayanan publik di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotabaru.

Jursianda Simamora. (2021) *Akuntabilitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik Universitas Medan Area.*

Norhidayani. (2020) *kinerja aparatur dalam pelayanan publik di Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin.*

Rivaldo Alfain Jullio Lamain. (2022) *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkora Indonesia.*

Septianan Erviana. (2022) *Pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt pos Indonesia (persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.*

Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018
Tentang Kecamatan.

Peraturan daerah Nomor 21 Tahun 2016
Tentang Pembentukan Dan Susunan
Perangkat.

Peraturan Daerah.UU No. 96 Tahun 2012
Tentang Pelayanan Publik.

Peraturan Bupati 164 tahun 2019 tentang
Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas
Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja
Kecamatan Dan Kelurahan Kabupaten
Kotabaru