

EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PELAYANAN MASYARAKAT DI KECAMATAN GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN

Oleh :

Sutarto ¹⁾

Alfred Bawamenewi ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail :

Alfredbawamenewi25537@gmail.com ¹⁾

alfredbawamenewi@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims at determining the effectiveness of the performance of the District State Civil Apparatus on public services in Gomo District, South Nias Regency, North Sumatra Province. This study uses a social approach and uses descriptive qualitative research with data collection methods through observation, interviews, and documentation. The results of this study are: (1). One of the indicators of good performance is the effectiveness of the performance of the sub-district apparatus towards community services, the workload that must be carried out, the types of work that must be varied, the various specializations required, (2). The form of the effectiveness of the work of the sub-district apparatus on community services has several elements, including the first dimension is the quality of the effectiveness that leads to the achievement of targets related to the quality of performance, (3). Effectiveness can be done by producing more output or better output with a certain level of resource input and among the factors that can affect the effectiveness of the Gomo District government, continuous improvement, improving the quality of work, empowering human resources, and working conditions. the good one.

Keywords: *Effectiveness, Service*

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas dari kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan terhadap pelayanan masyarakat di Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosial dan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu: (1). Salah satu indikator kinerja yang baik itu adalah efektivitas kinerja aparatur kecamatan terhadap pelayanan masyarakat beban kerja yang harus di pikul, jenis pekerjaan yang harus beragam, berbagai spesialisasi yang diperlukan, (2). Bentuk efektivitas kerja aparatur kecamatan terhadap pelayanan masyarakat mempunyai beberapa elemen diantara lain dimensi pertama adalah kualitas dari efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas kinerja, (3). Efektivitas dapat dilakukan dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu dan diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemerintahan Kecamatan Gomo perbaikan secara terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan sumber daya manusia, dan kondisi tempat bekerja yang baik.

Kata kunci : *Efektivitas, Pelayanan*

PENDAHULUAN

Dalam pemberian kewenangan dari pemerintah pusat kepada daerah, secara

tidak langsung membawa konsekuensi pemerintah pusat terhadap daerah dan juga menambah akan tanggung jawab kepada

daerah itu sendiri. Dengan demikian otonomi daerah ada nilai positif maupun negatifnya, dengan demikian seorang pemimpin atau kepada pemerintahan di daerah harus bisa dengan sedemikian rupa untuk mengelola dan mengatur urusan organisasi instansi pemerintahannya dan harus memiliki motivasi untuk meningkatkan efektivitas kerja stafnya yang baik terhadap sebuah organisasi pemerintahan tersebut, kesuksesan dan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan tersebut dan juga harus didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan dan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, dan sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab dan menjadi faktor utama runtuhnya kinerja birokrasi di Indonesia pada saat ini.

Menurut Inu Kencana (2011:55) Kepemimpinan (*Leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya efektivitas kerja pegawai yang tinggi. Efektivitas kerja pegawai adalah

kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan *top, middle, maupun lower*. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat, Inu Kencana (2011:26).

Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan ini termasuk daerah yang memiliki wewenang untuk mengatur kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja staf dan pegawainya agar memiliki komitmen kerja yang profesional, sebagaimana telah diketahui pada saat ini melalui pengambilan data awal bahwa Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan memiliki 31 orang Pegawai dan staff. Mereka memiliki arti dan peranan yang sangat penting dalam pemerintahan Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan. Hal ini tentunya disebabkan ia memiliki tanggung jawab dan menentukan aktivitas kerja pemerintahan kecamatan. Itulah menjadi sebuah penyebab seorang Camat harus dan perlu menghargai dan menghormati seorang staf yang bekerja secara profesional.

Berdasarkan pengamatan dan survei awal penulis bahwa ada 31 orang pegawai di Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan, yaitu 21 orang yang berstatus Struktural dan PNS dan 10 orang berstatus tenaga honorer dan kontrak. Dengan demikian untuk terus menerus memotivasi para pegawai, atasan harus cekatan dalam memperlakukan dan mengatur hubungan dengan bawahan di samping itu, komunikasi Camat yang belum maksimal masih ada cela untuk para pegawai dan staf pada jam-jam kerja terlihat dan nampak keluar dan pergi dari kantor untuk urusan yang tidak diketahui dan bukan urusan kantor serta kurangnya motivasi kerja.

Dengan demikian pekerjaan kantor menjadi terbengkalai dan sangat sulit untuk mencapai standar kualitas kinerja

yang baik. Masalah lain yang muncul selain itu adalah adanya beberapa staf yang ketika jam kerja berlangsung hanya membaca koran dan mengerjakan sesuatu yang diluar dari pekerjaan mereka. Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Sehingga dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal dan agar dapat tercapainya efektivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik.

Selain itu dari Observasi awal yang dilakukan oleh Peneliti ditemukan pelayanan pada umumnya dilakukan dengan melalui proses yang terdiri dari berbagai level, sehingga menyebabkan penyelesaian pelayanan yang terlalu lama. Dalam kaitan dengan penyelesaian masalah pelayanan, kemungkinan staf pelayanan untuk dapat menyelesaikan masalah sangat kecil, dan dilain pihak kemungkinan masyarakat untuk bertemu dengan penanggungjawab pelayanan, dalam rangka menyelesaikan masalah yang terjadi ketika pelayanan diberikan, juga sangat sulit. Akibatnya, berbagai masalah pelayanan memerlukan waktu yang lama untuk diselesaikan. Kurangnya efisisensi pelayanan oleh Aparatur Kecamatan. Berbagai persyaratan yang diperlukan seringkali tidak relevan dengan pelayanan yang diberikan. Kelemahan utama terletak pada disain organisasi yang tidak dirancang khusus dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat, adanya peraturan yang membuat pelayanan menjadi berbelit-belit (birokratis), dan tidak terkoordinasi. Kecenderungan untuk melaksanakan rangkap jabatan, fungsi pengaturan dan fungsi penyelenggaraan, masih sangat kental dilakukan oleh pemerintah, yang juga menyebabkan

pelayanan publik menjadi tidak efisien.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang masalah tersebut maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh efektivitas dari kinerja staf aparatur kecamatan terhadap pelayanan masyarakat, dalam bentuk karya ilmiah (skripsi) yang berjudul: **“EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PELAYANAN MASYARAKAT DI KECAMATAN GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN”**

TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi Efektivitas mempunyai arti yang berbeda. Istilah *“efektif”* lebih mengarah pada pertambahan jumlah hasil kerja yang dicapai. Sedangkan *“efektivitas”* mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian efektifnya dan sistem produksi walaupun demikian kedua hal ini masih mempunyai hubungan. Hubungan tersebut adalah terlihat bahwa efektif dan efektivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana. Banyak para ahli yang telah berhasil menerapkan konteks pengertian efektivitas. Malayu Hasibuan (2013:78) menyatakan efektivitas adalah perbandingan antara out put (hasil) dengan input (masukan). Jika efektivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan serta diadakan pembagian dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Amsyah (2003:131), efektivitas kerja didefinisikan sebagai berikut: *“Efektifitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”*. Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai efektivitas pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang:

pertama dari segi hasil,tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai,dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal. Dari berbagai pendapat mengenai efektivitas tersebut,penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa efektivitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal,baik ditinjau dari segi proses,jumlah format,serta ketepatan waktu sesuai prosedur,kebutuhan,dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Membahas masalah rendahnya tingkat efektivitas kerja staff aparatur sipil Negara di Kecamatan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintah di Kantor Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan, terlebih dahulu perlu diketahui bagaimana suatu organisasi itu dapat dikatakan mencapai tujuan dengan efektif. Atau dengan kata lain,apa kriteria yang digunakan untuk bisa mengatakan bahwa suatu organisasi dapat mencapai efektivitas yang diinginkan dalam mencapai tujuannya.

Perkataan efektivitas meskipun sering diucapkan,tetapi sering pengertiannya mempunyai makna yang berbeda. Suatu upaya untuk mendefinisikan yang umum dan sering digunakan adalah bertumpu pada pendekatan efektifitas dari segi optimasi tujuan,yakni kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendefinisian yang sederhana tersebut menimbulkan kebingungan apabila kita hendak mengoperasikan konsep tujuan. Oleh karena itu, definisi yang bertumpu pada optimasi tujuan haruslah diberi makna sebagai tujuan yang diukur menurut konsep organisasi, yaitu ukuran mengenai seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuan yang hendak capai. Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa

efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya,apakah pelaksanaan suatu kegiatan/tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan,dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dicapai apabila organisasi itu juga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan. Dalam hal ini efektivitas harus termasuk juga efisiensinya.

Pembicaraan sekitar efektivitas kerja staff aparatur Kecamatan adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan,dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja staff aparatur Kecamatan merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya,maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja,yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja staff aparatur Kecamatan yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat,diperlukan pemahaman tehnik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para staff aparatur Kecamatan tersebut.

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang staff aparatur Kecamatan tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas. Disamping hal-hal yang bersifat teknis, terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan

psikologi, sosio kultural dan intelektual. Artinya dalam kehidupan berorganisasi, berkarya tidak dapat dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya individualistic dan ekonomis, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan sekerja, atasan dan bawahan mutlak diperlukan. Tidak satu pun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain. Ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah beberapa contoh lain dari faktor faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektifitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

Pelayanan pada dasarnya adalah cara melayani, membantu, menyikapi, mengurus, menyelesaikan keperluan kebutuhan seseorang atau sekelompok orang. Dan kegiatan pelayanan pada dasarnya menyangkut pemenuhan suatu hak. Perlu kita ketahui pelayanan masyarakat oleh Aparatur Negara dewasa ini telah menjadi isu strategis, karena tingkat pelayanan masyarakat akan menentukan baik buruknya pelayanan kepada masyarakat dan pada gilirannya akan menentukan citra dari Aparatur Negara kepuasan masyarakat dapat diketahui dengan melihat kualitas dari masing-masing indikator yang telah ditentukan, dimulai dengan menganalisis setiap item atau subindikator yang ada disetiap indikator. Setiap item atau subindikator dianalisis, kemudian skor keseluruhan item dalam satu indikator tersebut dicari rata-ratanya untuk menganalisis kualitas dari kinerja setiap indikator. Dimana pelayanan masyarakat menjadi suatu tolak ukur kinerja pemerintahan yang paling kasat mata, dimana masyarakat dapat langsung menilai

kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan masyarakat yang diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelayanan masyarakat merupakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum yang menjadi penduduk Negara dengan atau tanpa bayaran guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini tergolong pada tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (Sugiyono 2018:14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Subyek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah, yang bertujuan menggali fakta kemudian diuraikan sesuai dengan kenyataan yang ada mengenai Efektivitas Kinerja Staff Aparatur Kecamatan Terhadap Pelayanan Masyarakat Di Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan. Fakta yang ada kemudian dideskripsikan dengan berpedoman pada butir-butir pertanyaan dalam observasi, wawancara dan dokumentasi di lapangan. Setelah data terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk kalimat yang kemudian ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Gomo akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja staff aparatur Kecamatan merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam

bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja staff aparatur Kecamatan yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para staff aparatur Kecamatan tersebut. Salah satu indikator mengenai kerja yang baik itu adalah dengan adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidang dan kecakapan masing-masing aparatur sipil negara yang ada di Kantor kecamatan Gomo, artinya penempatan, penugasan, dan pengaturan yang tidak sesuai akan berdampak kepada kinerja pegawai tersebut. Pembagian Kerja yang diterapkan oleh Camat dalam kepemimpinannya, pada umumnya terdapat 3 macam pembagian Kerja yang penulis amati selama dilokasi penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Beban kerja yang harus di pikul.

Sejatinya beban kerja yang harus di pikul itu yang dimaksud adalah kecocokan, kemampuan, keahlian dan keterampilan husus serta kecakapan seseorang yang harus dan akan diembankan tugas kerja kepadanya sesuai dengan latar pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja misalnya, sehingga beban kerja yang akan dipikul tersebut tidak terjadi kesalahan dan miskomunikasi, sama halnya untuk meminimalisir ketidak puasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Camat Gomo. Penempatan pegawai harus sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan husus serta pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang kecakapan, lancar dan tidak maksimal serta tidak efisien yang berimbas terhadap pelayanan kepada masyarakat, Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan untuk mengkotak-kotakan

Pegawai tersebut.

2. Jenis pekerjaan yang harus beragam.

Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi, terhusus Organisasi Pemerintahan yang mempunyai tujuan yang jelas. Jenis pekerjaan harus beragam adanya, karena banyaknya persoalan dan permasalahan serta kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi oleh staf atau pegawai yang membidangi dan mengurus permasalahan tersebut, sehingga pelayanan kepada masyarakat akan maksimal.

3. Berbagai spesialisasi yang diperlukan.

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus. Berdasarkan pengamatan penulis selama dilokasi penelitian spesialis pekerjaan dapat dengan baik dalam menyelesaikan tugas, selain itu dapat juga mengurangi gesekan yang dapat memicu perpecahan dan perselisihan diantara pegawai dan staf. sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan tepat, dan seterusnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara maksimal dan optimal.

Jumlah keseluruhan pegawai yang ada dikantor Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan ada sebanyak 21 orang dengan rincian Pegawai yang merupakan Aparatur Sipil Negara Golongan III sebanyak 5 orang, Golongan II sebanyak 7 orang, dan selebihnya yaitu 9 orang sebagai tenaga Kontrak dan Honorer, dengan tingkat pendidikan semua pegawai kantor Kecamatan Gomo, dimana yang sudah melalui S1 sebanyak 5 Orang, DIII sebanyak 4 Orang, dan selebihnya adalah 12 Orang adalah tamatan SLTA sederajat.

Selanjutnya adalah pengalaman kerja, dapat dikatakan bahwa sebagian besar masa kerja masing masing masih tergolong baru. Padahal masa kerja sangatlah mendukung terlaksananya kinerja yang baik, karena pegawai ASN tersebut sudah lama bekerja dan sudah mengetahui apa

saja tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai di kantor kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan

4. Kedisiplinan Pegawai ASN Kantor Kecamatan Gomo

Meskipun disiplin tidak hanya di ukur dari absensi, namun hal ini bisa menjadi masalah dan menjadi salah satu tolak ukur kedisiplinan. Untuk itu, perlu membahas hal ini sebagai salah satu indikator kedisiplinan. Begitu juga dalam hal kehadiran pegawai ASN turut menentukan kinerjanya dalam bekerja di Kantor Camat Gomo. Tingkat kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Gomo berdasarkan hasil penelitian mencapai 93,38%, izin sebanyak 0,49%, cuti dengan angka 0,15%, Kepentingan mendadak sebanyak 0,49%, dan sakit sebanyak 0,49%. Berdasarkan hal itu, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang ditampilkan dengan semua aktifitas kerja yang maksimal telah di paparkan melalui keterangan di atas.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak begitu baik, dimana masih ada staff dan pegawai ASN yang kemampuannya masih ada yang kurang memadai dan rendah serta sering melanggar ketentuan yang berlaku sesuai dengan perosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan tupoksi pegawai yang telah diatur oleh Peraturan Bupati No 58 Tahun 2018.

Bentuk dari Efektivitas kerja itu merupakan hasil nyata buah dari kerja itu sendiri, yang memiliki dua fungsi:

1. Dimensi pertama adalah kualitas

Kualitas dari efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas kinerja, kuantitas dan waktu. Pembinaan yang diberikan oleh Camat Gomo dalam mengupayakan untuk pencapaian target terhadap efektivitas kerja pegawai selama menjalankan tugasnya dilembaga Pemerintahan Kecamatan Gomo adalah masih adanya beberapa pegawai yang sulit diberikan pembinaan dan pengarahan. Dengan perilaku buruk dari pegawai inilah, maka

kinerja dan komunikasi pegawai tidak mengalami peningkatan yang berarti.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai ASN Kantor Camat Gomo di atas, diperoleh hasil bahwa bentuk efektivitas kerja pegawai aparatur sipil negara kecamatan terhadap pelayanan masyarakat disini sudah mulai dibenahi, dapat dilihat bahwa proses kerja untuk mencari kualitas dari efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas kinerja yang baik.

2. Dimensi kedua yaitu efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa upaya membandingkan input dengan realisasi seperti halnya sebuah organisasi ini sangatlah penting, karena berdampak positif, yang mengakibatkan koreksi kinerja pegawai efisiensi dan realisasi kinerja. Kendala yang dihadapi apabila pegawai yang tidak mau dibina. Ada beberapa teguran dan perbaikan aktivitas kerja yang disampaikan, namun tidak diperbaiki dengan segera, sehingga hal ini sangatlah menyulitkan untuk melakukan peningkatan komunikasi terhadap kinerja.

Menaikan Efektivitas dapat dilakukan dengan mempaiki rasio Efektivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Efektivitas adalah suatu hasil kerja yang membandingkan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Efektivitas tersebut adalah:

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan serta motivasi adalah merupakan sebuah gabungan elemen yang penting yang dapat membantu pegawai untuk menyenangi pekerjaannya. Seperti halnya di Kantor Kecamatan Gomo, untuk perbaikan dan motivasi ini juga sangat dibutuhkan oleh pegawai, yang

tentunya atasan dalam hal ini adalah Camat yang tidak menginginkan apabila tujuan pekerjaan yang telah direncanakan tidak tercapai dengan melihat pegawainya tidak memiliki motivasi sedikitpun untuk bekerja.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Perogram lain yang telah dilakukan dalam Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan di Kecamatan Gomo adalah mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan ilmiah yang dapat menambah wawasan para pegawai dalam bekerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selanjutnya dalam berbagai proses tersebut sudah sepatut dan selayaknya Camat Gomo untuk melakukan strategi dan upaya yang dibuat secara terusmenerus untuk selalu untuk Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Gomo melalui pertemuan Ilmiah dan bimbingan teknis pemerintahan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Agar peningkatan komunikasi terhadap layanan kinerja secara profesional bagi pegawai dapat dilakukan, maka dilakukan pelatihan bagi setiap pegawai yang bekerja. Berdasarkan wawancara dengan Camat Gomo dapat diketahui bahwa usaha untuk meningkatkan komunikasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan cara mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah diadakan di Kabupaten Nias Selatan Provinsi Sumatera Utara.

4. Kondisi tempat bekerja yang baik

Kategori yang dapat dikatakan dengan kondisi bekerja yang baik salah satunya adalah dengantidak tertinggalnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap berbagai dimensi hidup dan kehidupan manusia, baik dalam aspek ekonomi misalnya, sosial, budaya, maupun pemerintahan. Agar aktifitas kantor tidak tertinggal dari perkembangan IPTEK tersebut maka, Kecamatan Gomo telah melakukan penyesuaian-penyesuaian, terutama sekali

yang berkaitan dengan peningkatan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dikantor.

Berdasarkan wawancara dapat diketahui bahwa fasilitas yang telah disediakan oleh pemerintah Kecamatan Gomo telah memadai dan telah digunakan dalam pekerjaan-pekerjaan. Dapat juga disimpulkan bahwa pengaruh efektifitas kerja sangat signifikan dan dapat memperbaiki pekerjaan sehingga dapat membuat motivasi dalam bekerja ASN dan dapat melaksanakan pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Gomo dengan baik dan maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Salah satu indikator kinerja yang baik itu adalah Efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Gomo terhadap pelayanan masyarakat, Terdapat 3 macam poin, 1). Beban kerja yang harus di pikul, 2). Jenis pekerjaan yang harus beragam, 3). Berbagai spesialisasi yang diperlukan, dengan demikian jika semua indikator-indikator tersebut dapat dikerjakandan di realisasikan, maka sistem pembagian kinerja aparatur kecamatan terhadap pelayanan masyarakat sudah dilaksanakan dan di realisasikan dengan baik dan benar. Bentuk Efektivitas Kerja aparatur Kecamatan terhadap pelayanan masyarakat mempunyai beberapa elemen diantara lain Dimensi pertama adalah kualitas dari efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas kinerja, kuantitas dan waktu, dan Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sehingga dari bentuk-bentuk Efektivitas Kerja aparatur Kecamatan terhadap pelayanan

masyarakat sudah dapat dikatakan serta dilaksanakan sehingga sudah direalisasikan.

2. Kendala kinerja pegawai aparatur kecamatan dapat dilakukan dengan mempaiki rasio Efektivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu dan diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Efektivitas pemerintahan Kecamatan Gomo Perbaikan Secara Terus Menerus, Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, dan Kondisi tempat bekerja yang baik. Dengan kata lain pengaruh dari efektivitas ini terhadap kinerja sangatlah besar, sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Saran

Setelah menyimpulkan beberapa permasalahan di atas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran antara lain:

1. Pemerintah Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan diharapkan agar melakukan pengawasan atau supervisi secara berkala dan memperhatikan kinerja setiap Pegawai ASN, karena jika tanpa hal itu, maka akan sulit sekali sebuah lembaga pemerintahan Kecamatan Gomo akan efektif dan efisien dalam menyelesaikan permasalahan yang ada didalam masyarakat.
2. Pegawai ASN yang ada di pemerintahan Kecamatan Gomo diharapkan untuk terus meningkatkan Efektivitas terhadap kerja dan pelayanan kepada masyarakat untuk lebih ditingkatkan lagi selama mengabdikan dipemerintahan dan dilakukan secara profesional tentunya nanti akan mampu menghasilkan mutu kerja yang berkualitas pula.

DAFTAR PUSTAKA

Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta : Gramedia

PustakaUtama.

Bagiyo Ardananto.2003. *peranan aparatur pemerintah dalam pelaksanaan administrasi di distrik sidey*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Handayanigrat, Riyana, 2006, *Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi*, Gramedia, Jakarta.

Hasibuan, H. Melayu S. P. 2001 *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Kedua*, Bumi Aksara, Jakarta

Hidayat, Syarif, 2001, "Fenomena 'Rent-Seeking' di Daerah: Kasus Tata Niaga Kayu Cendana", *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JSP)*.

Kamus besar bahasa indonesia. 2007. PT Pustaka Cidesindo

Kurniawan, Agung, 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*, Pembaruan, Yogyakarta.

Kencana, Syafiie Inu M.Si, DR. 2011 *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Patron, George Whitecross, 2000. *A Text-Book of Jurisprudence*, (Terjemahan) Oxford at the Clarendon Press, London.

Ravianto, M. 2001. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: IPB Press

Relly, Rasyid. 2003. *Makna Pemerintahan, Tinjauan Dari Segi Etika Dan Kepemimpinan*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas*. Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Siagian, Sondang, P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal dan Skripsi

Pharma, Efendi. 2000. *Transformasi Bangsa Menuju Masyarakat Madani, Ringkasan Eksekutif Tim Nasional Reformasi Menuju Masyarakat Madani*. Jakarta : Kantor Sekretariat Wakil Presiden.. Dialogue . JIAKP, Vol. 5, No. 1,

Hanny Purnamasari, 2016 .“*Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Berbasis Ekonomi Kerakyatan Di Desa Warungbambu Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang*”, Fisip Universitas Singaperbangsa Karawang Program Studi Ilmu Pemerintahan.

Qodir, Subki Abdul, 2008. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Aparatur Pajak Terhadap Kepuasan Wajib Pajak dalam Memenuhi Mengisi dan Menyampaikan SPT PPH Orang Pribadi*. Skripsi. Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Peraturan Perundangan

Undang-Undang RI No.8 Tahun 1974

Undang-Undang RI No.43 Tahun 1999

Undang–Undang Remasyarakat Indonesia

Nomor 25 tahun 2009 Pasal 1 ayat (1)

Kualitas Kinerja Pegawai Melalui Program

Pendidikan Dan Pelatihan

.(<http://fkip.wisnuwardhana.ac.id>) di akses

tanggal 4 April 2021