

EFEKТИВИТАС КІНЕРЯ ПЕГАВАІ ДІ БАДАН КЕПЕГАВАІАН ДАН ПЕНГЕМБАНГАН СУМБЕР ДАЯ МАНУСІА КАБУПАТЕН КАМПАР

Abdul Jabbar *

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Riau

Email : jabarbole123@gmail.com

Khairul Amri

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Riau

E-mail: khairul.amri@lecturer.unri.ac.id

ABSTRACT

The effectiveness of the performance of Civil Servants (PNS) is the level to which a person or group carries out their main duties to achieve the desired targets, the ability of Civil Servants to comply with obligations and avoid prohibitions specified in statutory regulations, Minister of Law and Human Rights Regulations. . Researchers found many interesting cases where the phenomenon is that in reality there are still many employees who commit violations such as not being there during working hours, arriving late and committing other violations, this is very interesting to research. This research aims to find out how effective the performance of employees in the civil service and human resource development agency is. According to Mangkumanegara's (2009) theory, performance is a work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him which is based on skills, experience and commitment to time which is measured by considering quantity, quality and timeliness. The results of this research indicate that the performance effectiveness of employees in the Civil Service and Human Resources Department is still not going well. Judging from the fact that employees are still found who are not in the office during working hours, there is a lack of awareness and responsibility for what they have to do as employees. There are factors that influence the effectiveness of the performance of employees in the Civil Service and Human Resources Department, namely the level of success of work that is not suitable due to inefficient working hours, limited human resources who are experts in the work being carried out.

Keywords: Effectiveness, Employee Performance, Employee Discipline

ABSTRAK

Efektivitas kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan, kesanggupan Pegawai Negri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Peneliti menemukan banyak kasus yang menarik dimana fenomena pada kenyataannya masih banyak ditemukan pegawai-pegawai yang melakukan pelanggaran seperti tidak ditempat pada saat jam bekerja , datang terlambat dan melakukan pelanggaran lainnya, hal tersebut sangat menarik untuk diteliti. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas kinerja pegawai di dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut teori Mangkumanegara (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia masih belum berjalan

dengan baik. Dilihat dari masih ditemukanya pegawai yang tidak dikantor pada saat jam kerja kurangnya rasa kesadaran dan tanggung jawab terhadap apa yang sudah menjadi kewajibannya sebagai pegawai. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia adalah Tingkat keberhasilan pekerjaan yang tidak sesuai di sebabkan jam kerja yang tidak efisien, Keterbatasan sumber daya manusia yang ahli dalam pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: Efektivitas, Kinerja Pegawai, Disiplin Pegawai.

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Efektivitas kerja yang baik akan datang apabila pekerja mengerti akan arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, dalam hal ini efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak bergantung pada penyelesaian pekerjaan tersebut, bagaimana melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Pencapaian efektivitas yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, begitu juga dengan pencapaian Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar merupakan salah satu unit organisasi yang juga melaksanakan urusan yang berhubungan dengan administrasi dan setiap saat memerlukan informasi baik dalam surat atau dokumen yang dibuat maupun diterima. Informasi tersebut merupakan salah satu bahan dalam rangka pengambilan keputusan dan menunjang Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Kampar, maka suatu surat atau dokumen diatur, ditata, disimpan dengan tertib dan teratur berdasarkan suatu sistem. Dengan demikian pekerjaan pegawai akan semakin lancar sehingga arus kerja semakin lancar serta akhirnya dapat mencapai efektivitas kinerja.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kampar melalui Sekretaris Daerah, yang tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Administrasi Umum.

Berhasil tidaknya instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya banyak ditentukan oleh faktor-faktor yang mendukung, contohnya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor lainnya yang mendukung dalam menyukseksan efektivitas kerja tersebut. Namun terkadang faktor yang sangat berpengaruh dalam efektivitas ini yaitu adanya pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh pimpinannya. Pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang penting dan sangat diinginkan oleh para pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan itu pegawai akan terdorong, dan bertindak untuk melaksanakan keinginan pemimpin. Namun sebelum efektivitas kerja itu sukses atau tidak, yang harus diutamakan yaitu pelayanan yang diberikan.

Tabel 1.1
Pelanggaran Pegawai BKPSDM Kabupaten Kampar

No	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Sah	Sanksi Menurut PP Nomor 94 Tahun 2021
----	------------------	--	---------------------------------------

1	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran Lisan
		6-10 hari	Teguran Tertulis
		11-15 hari	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	16-20 hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala

No	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Sah	Sanksi Menurut PP Nomor 94 Tahun 2021
		21-25 hari	1.Penundaan Kenaikan Pangkat 2.Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Paling Lama Satu Tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	31-35 hari	Penurunan Pangkat Paling Lama 3 Tahun
		36-40 hari	Pemindahan atau Mutasi dalam Rangka Penurunan Jabatan (Eselon) setingkat lebih rendah
		41-45 hari	Pembebasan dari Jabatan
		>46 hari	Pemberhentian dengan Hormat atau Tidak Hormat.

Sumber: dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia 2023

Kenyataannya dilapangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dianggap sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat,mempunyai posisi yang sangat strategis dan menentukan peranan dalam menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan justru malah mangkir dari hal tersebut. Banyak pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak tepat (keluar) pada saat jam kerja. Hal ini sangat merusak citra pegawai di masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang diperoleh dilapangan mengenai Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Kampar. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif,dimana penulisan bermaksud untuk memberikan gambaran ,mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variable dan keadaan sebenarnya terhadap peran pemerintah serta langkah-langkah dalam mendukung Efektivitas Kinerja Pegawai. Data yang dikumpulkan berasal dari pengamatan secara mendalam atau observasi, wawancara serta dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memaparkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui observasi dan wawancara Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Beberapa pegawai dan Masyarakat telah terpilih menjadi informan untuk memberikan penjelasan sebernya mengenai kinerja di BKPSDM Kabupaten Kampar.

A. Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar

Untuk menjaga efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi, maka dibutuhkan perkiraan beban kerja yang dibebankan pada setiap unit atau suatu organisasi. Perkiraan beban kerja tersebut lebih lanjut disebut sebagai analisis beban kerja atau *workload analysis*.

Menurut konaruddin (1996: 235) analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah prsonilia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Berikut adalah keputusan presiden tentang hari kerja di lingkungan lembaga pemerintah. No. 68 tahun 1995 (68:1995) menjelaskan:

1. Hari kerja bagi seluruh lembaga Pemerintah Tingkat Pusat dan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta Raya ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat.
2. Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah 37,5 jam, dan ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis : Jam 07.30 -16.00
Waktu istirahat : Jam 12.00 - 13.00
 - b. Hari Jumat : Jam 07.30 - 16.30
Waktu istirahat : Jam 11.30 - 13.00.

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat dihitung hari kerja efektif bagi pegawai sebagai berikut:

- a. Hari kerja efektif adalah jumlah hari kerja dikurangi hari libur nasional dan cuti. Perhitungannya seperti berikut:

Jumlah hari menurut kalender	: 365 hari
Jumlah hari sabtu dan minggu dalam 1 tahun	: 104 hari
Jumlah hari libur dalam 1 tahun	: 14 hari
Jumlah cuti dalam 1 tahun	: 14 hari
Hari kerja efektif	: 233 hari
- b. Menit kerja efektif per-hari adalah jumlah menit dalam waktu satu hari kerja yang dihitung berdasarkan jumlah jam kerja per-minggu yang direduksi dalam jumlah jam per-hari. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

Jumlah hari kerja per-minggu	: 5 hari
Jumlah jam kerja per-hari	: 7,5 jam
Jumlah menit kerja perhari	: 450 menit
- c. Norma waktu efektif adalah jumlah menit dalam waktu satu tahun yang dihitung berdasarkan hari kerja efektif dikalikan dengan menit kerja per-hari dikurangi dengan tingkat kesalahan (5% dari norma waktu pertahun). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

Hari kerja efektif	: 233 hari
Meni kerja efektif	: 450 menit
Norma waktu per-tahun	: 104,850 menit
Tingkat kesalahan 5%	: 5,242,5 menit
Norma waktu efektif	; 99,607,5 menit

Dengan itu peneliti menggunakan teori mangkumanegara untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang terdiri dari:

1. Input

Input dari sini merupakan peraturan Pemrintah Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 94 Tahun 2021

2. Outcome

Outcome dari penelitian ini adalah

- a. Optimalnya kinerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Prestasi kerja

3. Output

Output dari penelitian ini adalah

- a. Pegawai menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas
- b. Tidak ada pegawai yang diluar pada jam kerja kecuali keperluan

1. INPUT

Yang menjadi input dalam penelitian ini adalah peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) dengan tujuan adalah sebagai dari reformasi birokrasi (*bureaucracy reform*), untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS, mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS, meningkatkan kedisiplinan PNS serta mencapai pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

"Peraturan khusus di sekretariat daerah masih mengacu pada peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 Tentang disiplin pegawai negeri sipil. (hasil wawancara dengan KASUBAG bagian umum,Buk Rozira).

"Sebagai pegawai ada yang beranggapan sanksi atau hukuman dari PP nomor 94 tahun 2021 Tidak terlalu berat dan ada juga beberapa para pegawai yang menyarankan agar peraturan pemerintah ini diperbaiki lagi agar ada efek jeranya bagi pegawai yang melakukan pelanggaran". (hasil wawancara dengan KASUBAG bagian umum,Buk Rozira)

Masih lemah peraturan pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 mengakibat masih banyaknya pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tidak mengindahkan peraturan yang sudah berlaku meskipun pada peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sudah diberikan sanksi tegas yaitu:

5.1 Tabel Pelanggaran Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

No	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Sah	Sanksi Menurut PP Nomor 94 Tahun 2021
1	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran Lisan
		6-10 hari	Teguran Tertulis
		11-15 hari	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
2		16-20 hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala

	Hukuman Disiplin Sedang	21-25 hari	1.Penundaan Kenaikan Pangkat 2.Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Paling Lama Satu Tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	31-35 hari	Penurunan Pangkat Paling Lama 3 Tahun
		36-40 hari	Pemindahan atau Mutasi dalam Rangka Penurunan Jabatan (Eselon) setingkat lebih rendah
		41-45 hari	Pembebasan dari Jabatan
		>46 hari	Pemberhentian dengan Hormat atau Tidak Hormat.

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Meskipun sudah diberikan hukuman tegas sesuai peraturan masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran, Adapun hasil wawancara:

“Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan pegawai biasanya adalah seperti terlambat apel, tidak mengikuti apel hari senen, atribut seragam yang tidak lengkap, keluar dari kantor tidak izin pada saat jam kerja dan sering tidak hadir. (hasil wawancara dengan pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kampar, Pak Erwin)

Meskipun sudah ada SOP dan tupoksi masih ada juga pelanggaran pelanggaran tetap terjadi di lingkungan dinas Pemerintahan kabupaten Kampar.

“Pelanggaran ini mungkin sudah aktif dijalankan tetapi masih belum sesuai prosedur yang ada atau prosedur yang telah ditetapkan. contohnya disaat pegawai melakukan pelanggaran ada beberapa faktor alasan kenapa kepala bagian (KABAG) tidak bisa memberikan ketegasan atau hukuman disaat pegawai atau bawahannya melakukan pelanggaran seperti ditempat pada saat jam kerja dan pelanggaran lainnya. Faktor pertamanya adalah faktor rasa segan yang kuat karena walaupun mereka atasan mereka takut menegaskan harus disiplin biasanya karenakan atasannya sendiri tidak disiplin, hal inilah yang mengakibatkan peraturan tersebut tidak aktif dan efektif berjalan sesuai dengan prosedur yang ada” (hasil wawancara dengan KABAG BKN Kampar, Buk Susi).

Dapat disimpulkan bahwa bukan pegawai biasa aja yang melakukan pelanggaran dan tidak disiplin melainkan atasan juga ada melakukan hal tersebut sehingga tidak berani melakukan memberikan sanksi yang tegas kepada bawahannya.

“ Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, tetapi menurut saya faktor yang paling mempengaruhi itu adalah peranan pemimpin. Peran pemimpin dalam suatu instansi atau organisasi sangat mempengaruhi, karena jika ada ketegasan dari pimpinan untuk tidak boleh melakukan pelanggaran maka bawahan ya pasti kan mematuhi ketika pimpinannya juga bisa memberi panutan yang baik bagi para pegawai atau bawahannya. (hasil wawancara dengan KABAG BKN Kampar, Buk Susi). “

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai mengharapkan adanya pemimpin yang tegas mau itu sebagai kepala instansi maupun kepala bagian untuk dapat menertibkan seluruh pegawai yang ada di BKPSDM Daerah Kabupaten Kampar maka dari itu seluruh pemimpin diharapkan menjadi pemimpin yang menjadi panutan dan menggunakan kekuasaan dengan sebaik-baiknya, menjalankan tanggung jawab. Dan sebagian pegawai juga mengharapkan adanya hukuman yang lebih tegas kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan tidak disiplin hal ini agar tidak terjadinya kecemburuan social diantara sesama pegawai BKPSDM Daerah Kabupaten Kampar dan meningkatnya produktivitas serta

prestasi dari seluruh pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

2. PROSES

Proses adalah pelaksanaan atau kegiatan yang terjadi secara alami atau didesain, mungkin menggunakan waktu keahlian atau sumber daya lainnya, yang menghasilkan suatu hasil. Dalam proses yang dimaksud oleh penelitian adalah dengan menggunakan absensi finger print yang dilakukan pada saat jam masuk kerja dan saat jam pulang kerja seluruh jajaran pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Daerah Kabupaten Kampar, khususnya bagian umum.

Hal ini dapat dilihat dari wawancara penelitian dengan KABAG “badan kepegawaian daerah sudah menggunakan absensi fingerprint sejak beberapa tahun lalu dengan tujuan untuk lebih meningkatkan disiplin para pegawai BKPSDM daerah kabupaten Kampar terutama untuk menghindari dari terjadinya titip absen yang sering dilakukan pada masa sebelumnya (**Hasil wawancara dengan KABAG, Pak Riki**).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa dengan sudah menggunakan absensi sidik jari maka tingkat disiplin pegawai di BKPSDM daerah kabupaten Kampar lebih baik dari sebelumnya, karena dapat diketahui dengan baik siapa saja pegawai yang datang terlambat pada jam kerja bahkan para pegawai yang tidak hadir atau alfa.

Bkpsdm daerah Kabupaten Kampar bekerjasama dengan satuan pamong praja dalam mengatasi disiplin pegawai yang berkeliaran diluar pada jam kerja untuk melakukan keperluan pribadi bukan untuk kperluan pekerjaan. Satuan pamong praja merupakan perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. BKPSDM juga membuat kebijakan pemotongan gaji maupun potongan tunjangan kinerja, dengan diberlakukannya kebijakan ini di harapkan kepada pegawai benar-benar jera, karena Tindakan yang dilakukan bukan dengan memberikan teguran melainkan potongan gaji.

Kebijakan ini ternyata tidak berjalan seefektif mungkin diluar dari yang diharapkan meskipun kebijakan ini untuk seluruh golongan dan tingkatan namun masih ada golongan-golongan tertntu yang tidak mengindahkan karna menganggap mereka tidak akan terkena sanksi.

3. OUTPUT

Output dari penilitian ini adalah hasil langsung dari suatu proses pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Mencegah Manipulasi Absen

Dengan sudah menggunakan absensi fingerprint sudah pasti tentunya para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar tidak dapat melakukan manipulasi absen. Hal ini dapat kita ketahui dari hasil wawancara dengan:

“sejak diberlakukannya absensi sidik jaari fingerprint maka kami dari bagian kepegawaian langsung dapat mengetahui siapa saja yang terlambat datang pada jam kerja dan siapa aja yang tidak hadir kerja tanpa keterangan pada hari kerja. (**Hasil wawancara KABAG,Riki**). Dari wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa dengan diberlakukan fingerprint maka dapat di ketahui siapa saja yang tidak hadir maupun terlambat jam kerja, hal ini dibuktikan dengan adanya data sebagai berikut:

5.2 Tabel finger print BKPSDM Kabupaten Kampar

NO	NAMA	BULAN	TIDAK ABSEN PAGI	TIDAK ABSEN SORE	ALFA
1	B.Umum	Juni	0	0	0
		Juli	16	16	2
		Agustus	19	20	0
2	B.Adm Perekonomian & SDA	Juni	4	4	0
		Juli	3	3	0
		Agustus	5	5	0
3	B.Adm Pembangunan & PDE	Juni	5	5	0
		Juli	6	7	0
		Agustus	3	3	0
4	B. Kerjasama	Juni	28	28	1
		Juli	11	11	1
		Agustus	12	12	0
5	B. Protokol	Juni	39	39	0
		Juli	21	21	0
		Agustus	0	0	0
6	B.Keuangan & Aset	Juni	23	23	0
		Juli	5	5	0
		Agustus	4	4	0
7	B.Humas & Informasi	Juni	10	10	0
		Juli	26	27	0
		Agustus	0	0	0
8		Juni	5	5	0

	B.Organisasi & Tata laksana	Juli	14	14	0
--	-----------------------------	------	----	----	---

NO	NAMA	BULAN	TIDAK ABSEN PAGI	TIDAK ABSEN SORE	ALFA
	B.Hukum	Agustus	0	0	0
9		Juni	23	23	0
		Juli	33	33	13
		Agustus	24	24	9
10	B.Adm & Kesejahteraan Rakyat	Juni	6	6	0
		Juli	21	21	0
		Agustus	0	0	0
11	B.Adm Pemerintahan Umum	Juni	36	36	0
		Juli	52	53	0
		Agustus	30	30	0
	JUMLAH		484	488	26

Sumber: Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kampar 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun sudah menggunakan absensi finger print namun masih banyak pegawai yang tidak melakukan absensi pagi dan sore dikarenakan adanya pegawai yang datang terlambat dan ada pegawai yang tidak kembali kekantor untuk melakukan absensi sore karena pegawai tersebut sudah keluar jam kantor

2. Mengurangi jumlah pegawai yang tidak ditempat pada saat jam kerja

Seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru seharusnya berada di kantor pada jam kerja yaitu pada pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30, namun kenyataannya masih ada pegawai yang berada diluar kantor pada jam kerja, untuk mengatasi hal ini Sekretariat Daerah bekerja sama dengan Satuan Polisi Pamong Praja untuk menertibkan pegawai yang ada diluar kantor pada jam kerja. Dari hasil kerja sama ini sangat diharapkan untuk memberikan efek jera dan mengurangi jumlah pegawai yang tidak ditempat pada saat jam kerja

"Alasan pegawai tidak ditempat atau keluar tanpa izin pada saat jam kerja adalah karena mereka punya keperluan masing-masing tergantung setiap orangnya. Terkadang ada yang meninggalkan pekerjaan dan memilih pergi ke kedai kopi dikarenakan rasa jemu terhadap pekerjaannya dan rasa malas, tetapi ada juga alasan pegawai keluar pada saat

jam kerja karena ada urusan pribadi yang mendadak" (hasil wawancara dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pak Riki). Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya kesadaran pegawai akan kewajiban dan tupoksi masing masing sehingga membuat para pegawai tidak peduli dan berani untuk meninggalkan pekerjaan mereka untuk keperluan pribadi.

4. OUTCOME

Outcome merupakan ukuran kinerja dari suatu program dalam memenuhi dalam memenuhi sasarnya. Outcome adalah tolak akur kinerja berdasarkan Tingkat keberhasilan yang dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan. outcome yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

1. Optimalnya Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di BKPSDM belum optimal, dikarenakan masih adanya pribadi pegawai yang tidak ingin menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai Aparatur Negara terutama sebagai pegawai Daerah yang merupakan panutan seluruh dinas dan kantor pemerintah yang ada di Daerah Kabupaten Kampar, dimana kita ketahui bahwa pegawai Daerah merupakan unsure pembantu pimpinan pemerintah daerah, dimana membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

2. Meningkatnya Produktivitas Pegawai

"Produktivitas pegawai di BKPSDM Daerah masih belum bisa dikatakan produktif. Tergantung kepada pegawainya karena ada sebagian pegawai yang rajin dia akan menyelesaikan tugas tugasnya dengan cepat dan ada juga pegawai yang malas-malasan dan terkesan lalai menyelesaikan tugasnya sesuai tupoksi. (hasil wawancara dengan KASUBAG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar Pak Riki).

"Ketika para pegawai merasa tugas itu memang benar-benar penting dan harus untuk dikerjakan maka pegawai akan menyelesaiannya dengan cepat dan tetap waktu. Tetapi ketika pegawai merasa tugas itu masih bisa diundur waktunya untuk diselesaikan maka pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu. Hal ini tidak bisa menjadi pedoman karena tergantung kepada masing-masing sikap individu pegawainya" (Hasil Wawancara dengan KASUBAG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar Pak Riki).

"Cara mengatasinya adalah yang pertama dengan cara teguran lisan, jika dalam teguran lisan masih belum ada perubahan akan ada teguran tertulis berupa surat peringatan yang langsung akan dikirim ke BKPSDM berupa surat peringatan satu , dua dan tiga kemudian jika masih berlanjut akan di BAP ke Inspektorat" (hasil wawancara dengan KASUBAG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar Pak Riki).

3. Prestasi Kerja

Dari hasil wawancara diatas diketahui Sekretariat Daerah menilai prestasi kerja dengan menggunakan SKP (Sarana Kinerja Pegawai)

B. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar

1. Faktor besar kecilnya pemberian gaji/upah

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Jika para karyawan mendapat kompensasi yang baik secara sendirinya akan menjalankan disiplin kerja secara suka rela.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dan ucapan, berpuatan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman oleh para pegawai

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan membuat hal yang serupa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang "Efektivitas Kinerja Pada Pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar " maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar dilihat melalui 4 aspek:

- a. Input dari Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang merupakan PP No 94 Tahun 2021 pada kenyataanya tidak terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya para pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti meninggalkan kantor tanpa meminta izin dan tidak ditempat pada saat jam kerja.
- b. Proses dalam penelitian ini adalah bahwasanya BKPSDM dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara Penerapan absensi finger print. Meskipun sudah menggunakan absensi finger print dan terdata jumlah pegawai yang tidak melakukan absen pagi dan absen sore dan alfa, tetapi jumlahnya setiap bulan tidak berkurang. Absen finger print yang dianggap dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai pun pada kenyataan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Terkedang setelah melakukan absen pagi para pegawai justru malah lebih leluasa keluar kantor pada jam kerja dan balik lagi untuk melakukan absen sore. Selain itu bkpsdm juga bekerja sama dengan satpol PP dalam menertibkan pegawai. Hal ini diharapkan dapat memberikan efek jera, meskipun kenyataannya masih banyak terdapat pegawai yang diamankan ketika berada diluar kantor pada saat jam kerja dan adanya Kebijakan sendiri bkpsdm mempunyai kebijakan tersendiri (perwako) bagi para pegawai yang melakukan pelanggaran. Adapun sanksi yang diberikan adalah berupa pemotongan gaji atau pemotongan tunjangan kinerja. Upaya ini dilakukan agar memberikan efek jera bagi para pegawai yang melakukan pelanggaran

- c. Output dilihat dari tiga aspek yaitu kinerja, Produktivitas, rendahnya produktivitas pegawai dilihat dari tidak eimbang antara jam kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, masih adanya pegawai yang bersantai-santai dan tidak ditempat pada saat jam kerja, masih adanya pegawai yang melakukan pekerjaan berdasarkan kepentingan pribadi sehingga banyak mengakibatkan hal yang seharusnya terselesaikan menjadi tertunda dan Prestasi, bkpsdm memberikan prestasi kepada para pegawai namun pada kenyataanya masih banyak pegawai yang tidak menanggapi , dilihat dari jumlah pegawai yang alfa setiap bulan masih selalu ada
 - d. Outcome, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah memiliki prestasi yang berbentuk SKP namun untuk produktivitas pegawai masih rendah dilihat dari banyaknya pegawai yang bermasalah - malasan dan hasil kerja tidak optimal, pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kampar masih banyak yang mementingkan masalah pribadi daripada keperluan instansi.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah faktor besar kecilnya (gaji atau upah), faktor kepemimpinan yang menjadi teladan pada pegawai dan ada tidaknya aturan pasti. Masih adanya kabag yang tidak disiplin memberi teladan buruk kepada pegawai serta masih banyaknya pribadi pegawai yang lebih mementingkan kepentingan sendiri dari pada instansi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang "Efektivitas Kinerja Pegawai Pada pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar" maka peneliti menarik saran yaitu:

1. Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar dilihat melalui 4 aspek maka peneliti memberikan saran Seharusnya ada kebijakan daerah tersendiri yang mengatur lebih kuat tentang disiplin pegawai, sehingga memberikan efek jera. Semangat kerja dan rasa antusias dalam bekerja lebih ditingkatkan lagi. Serta lebih memprioritaskan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Memberikan apresiasi kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Berdasarkan faktor-faktor maka saran peneliti adalah Seorang pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahan. karena jika pemimpinya saja tidak patuh terhadap aturan bagaimana para bawahan bisa patuh terhadap aturan - aturan yang telah ditetapkan. adanya pemimpin yang tegas dan adil sehingga pegawai mematuhi aturan yang telah ditetapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta bkpsdm harus sering mengadakan pelatihan dan peningkatan disiplin kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin,widjaya tunggal,1993.*Menajamen suatu pengantar*,PT Rinuka Cipta Jakarta.
- Almasdi, (2006) , *Aspek sikap mental dalam Menajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi ketiga.Jakarta: Ghalia Indonesia..
- Baharuddin, Aris. 2017 . *Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kabupaten Pinrang* . Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran,Vol.4,No.1,2017.diunduh

- https://www.researchgate.net/publication/320458801_Efektivitas_Kinerja_Pegawai_di_Kantor_Kelurahan_Lanrisang_Kecamatan_Lanrisang_Kabupaten_Pinrang
- Erawati, Irma , Darwis , Muhammad & Nasrullah , Muh . 2017. *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa* . Jurnal Office, Vol. 3, No.1.2017 , Makassar . di unduh melalui <https://docplayer.info/62942049-Efektivitas-kinerja-pegawai-pada-kantorkecamatan-pallangga-kabupaten-gowa.html>
- Kuriawan, Agung. 2005. *Tranformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Mutiara S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rosidah, Ambar T dan Sulistiani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan Ketujuh, Radar Jaya Offset, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, Yogyakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbassis Kinerja*. Bayumedai Publishing, Jakarta.
- Sumaryadi, Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Putra.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : IAIN Alauddin
- Steer, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tuu, Tulus, 2004, *Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.