

KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN HASIL KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Rusman Pratama Putra^{1*}, Andi Rosdianti Razak², Anwar Parawangi³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to find out how the performance of Somba Opu District employees in providing population administration services to the community. This research is a qualitative research using descriptive methods with an inductive approach. The technique for collecting data is by using interviews, observation and documentation. Based on the results of research and data processing, it can be concluded that the performance of employees in providing services to the community in Somba Opu District, Gowa Regency, South Sulawesi Province is quite good but not optimal because there are still problems in its implementation, namely in the quantity of work indicators, this is due to facilities that are already feasible to be renewed such as computers and networks that often have errors, indicators of community satisfaction related to people who do not understand service procedures, as well as problems related to staff shortages.

Keywords: covid-19, performance, service

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Somba Opu dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dapat disimpulkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik namun belum optimal karena masih ada permasalahan dalam pelaksanaannya yakni pada indikator kuantitas pekerjaan hal ini dikarenakan fasilitas yang sudah layak untuk diperbaharui seperti komputer dan jaringan yang sering *error*, indikator kepuasan masyarakat terkait dengan masyarakat yang kurang memahami prosedur pelayanan, serta permasalahan terkait kekurangan pegawai.

Kata kunci: covid-19, kinerja, pelayanan

* rusmanpratama@gmail.com

PENDAHULUAN

Lingkup Pelayanan Publik dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 sebagai perwujudan kedaulatan rakyat pada dasarnya bertujuan meningkatkan harkat dan martabat bangsa, mengamatkan kewajiban pemerintah untuk memberikan kemakmuran sebesar-besarnya bagi rakyat, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Undang-Undang Dasar 1945 memberikan perintah, tugas, dan wewenang kepada seluruh aparatur Negara melaksanakan amanat untuk mensejahterakan rakyatnya, melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab, dan perwujudannya adalah akuntabilitas pelayanan publik yang baik.

Ditengah masa pandemi virus Corona (Covid-19) ini menuntut masyarakat banyak melakukan adaptasi di kehidupan sehari-hari, adaptasi ini pun berlaku juga pada penyelenggaraan pelayanan publik. Kebijakan Pemerintah untuk mencegah menyebarnya virus ini telah banyak dikeluarkan, tentunya berdampak pada standar pelayanan publik yang diterapkan oleh penyelenggara layanan.

Peningkatan standar pelayanan publik akan menjadi salah satu upaya pencegahan penyebaran virus ini. Berikut beberapa hal-hal yang dapat dilakukan oleh penyelenggara layanan dalam meningkatkan layanannya di tengah pandemik.

Pelayanan publik saat ini sudah menjadi kebutuhan dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Walaupun di masa pandemi, kebutuhan tersebut harus tetap dapat dilaksanakan secara baik dan diadaptasi oleh para penyelenggara layanan. Maka dari itu perlu kesadaran masing-masing penyelenggara layanan dalam meningkatkan standar pelayanan publik yang harus dilakukan demi upaya pencegahan penyebaran Covid-19

Tidak hanya dituntut kesadaran secara pribadi masing-masing ASN untuk berperan secara aktif dalam memutus mata rantai Covid-19 ini. Namun untuk menegakkan disiplin pegawai, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) menegakkan dan mengaturnya secara normatif. Untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran serta mengurangi risiko Covid-19 ASN beserta keluarganya dihimbau untuk tidak melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik dalam rangka

Hari Raya Idul Fitri 1441 Hijriah. Himbuan tersebut tertuang dalam Surat Edaran pertama yang ditetapkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu SE Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2020 tanggal 30 Maret 2020.

Surat Edaran tersebut kemudian diubah dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2020 tanggal 6 April 2020. Ketentuan dalam Surat Edaran ini lebih menegaskan ASN dan keluarganya dilarang melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik lainnya sampai dengan wilayah NKRI dinyatakan bersih dari Covid-19. Pengecualian apabila terdapat ASN yang dalam keadaan terpaksa perlu melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah, hal ini dimungkinkan bagi ASN dengan terlebih dahulu mendapatkan izin dari atasan. Diatur pula bagi para Pejabat Pembina Kepegawaian pada Kementerian/Lembaga/Daerah untuk memastikan ASN di lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah.

Sebelum adanya covid 19 setiap staff masuk pada jam 07:00 – 16:00 dan haru melakukan ceklok kehadiran

paling lambat jam 07:30, setiap pekerjaan diharuskan diselesaikan di jam kerja hari itu juga dan pada hari tertentu wajib menggunakan pakaian tertentu (hari rabu dan kamis menggunakan pakaian batik Sultan Hasanuddin).

Selama pandemic covid 19 staff masuk pada jam 09:00 – 14:00 serta wajib mematuhi protocol kesehatan 3M (menjaga jarak, memakai masker, mencuci tangan). Setiap pekerjaan yang belum selesai dikantor biasanya diselesaikan di rumah. Ada kalanya diwaktu tertentu kantor harus tutup (alasanya untuk mencegah covid 19)

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa juga ditemukan beberapa fenomena atau gejala yang timbul sebagai akibat kurang memperhatikan disiplin kerja yaitu masih besar tingkat absensi pegawai yang absen setiap bulannya terbukti dengan rata-rata setiap bulan pegawai yang absen sebanyak 7 orang dari jumlah pegawainya, sebagian pegawainya yang terlambat masuk jam kerja, dan pulang kerja sebelum jam kantor berakhir, serta masih dijumpai adanya sebagian pegawainya yang keluar pada jam-jam kerja tanpa seizin atasannya. masih adanya sebagian pegawainya yang belum memanfaatkan

waktu (jam) kerja sebaik-baiknya dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan, masih belum efektifnya pelayanan dan ketepatan waktu yang dilaksanakan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa serta masih kurang tegasnya penerapan sanksi-sanksi yang di jatuhkan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku

Mega Rorong (2020) “Evaluasi Kinerja Pelayanan Public Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Kecamatan Rtahan Kabupaten Minahasa Tenggara” Pelayanan publik merupakan pelayanan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan yang baik dan berkualitas memberikan implikasi kepuasan kepada masyarakat, karena masyarakat secara langsung menilai terhadap kinerja pelayanan yang diberikan. Indikator kepuasan masyarakat itulah yang menjadi tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

Dengan menggunakan metode kualitatif (Moleong, 2017), penelitian ini akan mengkaji kinerja pemerintah Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara terkait pelayanan public khususnya di masa pandemic Covid 19. Dalam mengkaji akan digunakan pendekatan yang dikemukakan oleh William N. Dunn

(2003) tentang evaluasi kinerja. Temuan penelitian menggambarkan pelayanan yang diberikan oleh aparat di Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara masih jauh dari harapan masyarakat khususnya di pasca pandemic Covid 19. Hal ini terlihat dari beberapa masalah kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat, seperti pembuatan surat-surat keterangan atau pengantar yang diperlukan masyarakat masih terlihat lambat karena sering menunda-nunda penyelesaian urusan yang menjadi keperluan masyarakat. Selain itu tingkat disiplin yang kurang, yang dimiliki oleh aparat kecamatan juga merupakan masalah utama yang dihadapi masyarakat saat berurusan di Kantor Kecamatan, karena pada saat masyarakat mengharapkan untuk mendapatkan pelayanan, sering terjadi aparat yang berkaitan tidak ada ditempat untuk melayani masyarakat.

Tiksnayana Vipraprastha (2020) “Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak pada kinerja dosen dalam pembelajaran daring selama pandemi Covid-19. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *simple random*

sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kinerja dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan (b) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai signifikansi sebesar 0,000

Anisa Farah Indriyani, Dkk (2020) “Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang” Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Salah satu hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu kedisiplinan pegawai. Era sekarang ini menuntut Sumber Daya Manusia kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya. Selain itu, kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dikutip dari Antara Jateng, pada tahun 2019 terindikasi kasus pelanggaran kedisiplinan pegawai di Kota Magelang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami kasus

tersebut di salah satu kelurahan Kota Magelang dengan pemilihan lokus didasari oleh beberapa pertimbangan. Salah satunya yaitu berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terdapat sedikit pegawai yang berjaga di kantor Kelurahan Magelang yang disalah-pahami oleh masyarakat sebagai tindak ketidaksiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini melalui sumber data primer berupa wawancara mendalam dan sumber data sekunder dengan memanfaatkan data yang telah diolah, literatur, jurnal dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Hasil dari penelitian ini di antaranya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai Kelurahan Magelang sudah baik sehingga lancar melaksanakan tugasnya yang kemudian dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ditunjukkan dengan hasil survei masyarakat dengan hasil skor 84.

Menurut Hasibuan (Nuryadin, 2016: 3) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

yang berlaku. Sedangkan Gibson (1996 : 70) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan Suryadi Prawirosentono (1999: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang untuk mencapai hasil.

METODE

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan dan lokasi pengambilan data dilakukan di Kantor Kecamatan Somba Opu Kab Gowa. Alasan ingin melakukan penelitian di lokasi ini karena menemukan data dan fakta dilapangan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya saat pandemic COVID – 19 dan lokasi ini belum pernah dijadikan tempat penelitian terdahulu terkait dengan kedisiplinan kerja pegawai saat pandemic COVID - 19, serta ingin melihat penerapan disiplin kerja yang dilakukan di Kantor Kecamatan Somba Opu saat covid – 19.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif karena ingin berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan masalah-masalah yang terjadi dan mengkajinya secara mendalam

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menghadirkan gambaran tentang situasi atau fenomena sosial secara detail. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif karena ingin mengamati dan memahami masalah yang ada dalam lingkungan Kantor Kecamatan Somba Opu terkait dengan kedisiplinan kerja dan disusun secara terperinci dalam sebuah penelitian ilmiah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti antara lain: Observasi, yaitu kegiatan untuk mengumpulkan data terkait dengan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian. Wawancara, yaitu suatu cara atau metode untuk mengumpulkan data dan informasi dengan cara tanya jawab sepihak bersama informan yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian. Jenis wawancara yang digunakan peneliti

yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam proses wawancara, informan ditanyakan dengan pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya kemudian apabila ada tanggapan yang kurang jelas maka akan digunakan pertanyaan tiak terstruktur guna memperjelas informasi yang akan diterima Dokumentasi, yaitu berupa gambar dan foto yang dijadikan sebagai pendorong dalam mengumpulkan data selama penelitian di Kantor Kecamatan Somba Opu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuantitas Pekerjaan

Dalam dimensi kuantitas yang ingin diamati oleh penulis ialah jumlah pelayanan yang dihasilkan oleh pegawai atau dapat disebut juga dengan produktifitas pegawai dalam bekerja. Kecamatan Somba Opu merupakan salah satu kecamatan terpadat di Kabupaten Gowa dan dapat dikatakan bahwa Kecamatan Somba Opu adalah kecamatan yang produktif dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kesadaran masyarakat yang cukup tinggi terhadap kelengkapan administrasi membuat meningkatnya pelayanan yang ada di Kecamatan Somba Opu sehingga menimbulkan permasalahan pelayanan yang semakin meningkat tidak

sebanding dengan jumlah pegawai serta jumlah penduduk di Kecamatan Somba Opu.

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih belum optimal dikarenakan masih terhambatnya pelayanan e-KTP dikarenakan jaringan dan komputer yang *error* pada saat memberikan pelayanan di Kecamatan Somba Opu.

Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan memiliki tiga indikator antara lain yaitu kepuasan pengguna, ketepatan prosedur, dan disiplin pegawai. Penilaian akan kepuasan pengguna dapat dilihat dari kepuasan masyarakat sebagai pengguna pelayanan dan kesopanan pegawai dalam pelayanan. Kepuasan prosedur memiliki indikator yaitu terkait biaya pelayanan serta ketepatan waktu pelayanan, Sedangkan disiplin pegawai memiliki indikator yaitu dilihat dari ketepatan dalam memulai bekerja sesuai jam kerja, ketepatan selesai bekerja sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sesuai jam kerja.

Menunjukkan tingkat disiplin waktu pegawai di kantor Kecamatan Somba Opu sudah baik. Bahkan berdasarkan wawancara dengan salah satu staf bidang pada hari Kamis, 6 Oktober 2022 pukul 10.00 WITA di

Ruang Pelayanan yang menyatakan bahwa “Pelayanan pada jam istirahat siang pun dilayani apabila ada yang datang”.

Kemandirian

Kemandirian memiliki dua indikator yaitu kompetensi pegawai dan kemampuan menyelesaikan tugas individu. Kompetensi pegawai memiliki indikator penilaian yaitu latar belakang pendidikan pegawai pelayanan, pengalaman pegawai dalam pelayanan, dan diklat yang pernah diikuti pegawai pelayanan. Menyelesaikan tugas individu memiliki indikator yaitu kemampuan pelayan dalam menyelesaikan tugas setiap individu dan berapa waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pelayanan.

Pada kantor Kecamatan Somba Opu aparaturnya sudah tergolong baik dalam memberikan pelayanan. Hal ini sesuai dengan observasi penulis yang melihat langsung setiap proses pelayanan, aparatur di sana sudah sangat paham akan apa yang harus dikerjakan. Dalam memberikan pelayanan apabila tidak terdapat kendala dapat diselesaikan hanya dalam waktu 10 menit. Permasalahan yang sering terjadi yaitu terkait persyaratan yang belum mampu

terpenuhi dan fasilitas komputer serta jaringan yang sering *error*.

Inisiatif

Inisiatif memiliki dua indikator yaitu inovasi yang dilakukan dan mengantisipasi permasalahan. Kedua indikator tersebut memiliki aspek penilaian yang berbeda, untuk inovasi yang dilakukan memiliki indikator yaitu mengantisipasi permasalahan dan kemampuan dalam melaksanakan inovasi yang telah ada. Sedangkan mengantisipasi permasalahan aspek memiliki indikator yaitu upaya yang dilakukan pegawai dalam mengantisipasi permasalahan pelayanan dan perawatan terhadap sarana dan prasarana yang ada.

Perawatan terhadap sarana dan prasarana di bagian pelayanan administrasi kependudukan sampai saat ini masih belum bisa dikatakan baik dikarenakan sarana dan prasarana tersebut sudah tergolong tua bahkan ada yang sudah di atas 10 tahun semenjak pengadaan fasilitas pelayanan yang ada di Kantor Camat Somba Opu dan belum ada pembaharuan sampai sekarang.

Adaptabilitas

Adaptabilitas memiliki dua indikator yaitu penyesuaian terhadap

gaji dan tunjangan dan mempelajari dan menguasai peraturan terbaru. Penyesuaian terhadap gaji memiliki indikator penilaian yaitu kondisi gaji dan tunjangan pegawai dan kemampuan kondisi menerima gaji dan tunjangan pegawai. Kemudian mempelajari dan menguasai peraturan terbaru dilihat dari instrumen pengetahuan pegawai mengenai peraturan yang terbaru dan kemampuan dalam pelaksanaan peraturan pelayanan.

Kerjasama

Kerjasama memiliki dua indikator yaitu hubungan kerjasama secara eksternal dan pengetahuan akan pembagian struktur kerja. Hubungan kerjasama memiliki indikator penilaian yaitu kemampuan kerjasama kantor kecamatan dengan organisasi lain baik secara vertikal ataupun horizontal serta permasalahan yang terdapat pada hubungan kerjasama dengan organisasi luar. Kemudian dalam pembagian struktur kerja memiliki indikator penilaian yaitu dalam aspek pengetahuan tugas masing-masing pegawai dan pengetahuan pembagian tugas serta fungsi pegawai lain.

Hambatan Kinerja Pegawai Kecamatan Dalam Pelayanan Semasa Pandemi Covid-19 di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Seperti yang dijelaskan sebelumnya terkait dengan permasalahan fasilitas yang ada di kantor Kecamatan Somba Opu masih sering terkendala di bagian pelayanan seperti komputer yang sudah layak untuk diremajakan dan jaringan yang sering mengalami *error*. Hal tersebut mengakibatkan aparatur yang ada di sana dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih sering mendapatkan keluhan karena lambatnya pengerjaan pembuatan e-KTP, KK, KIA, dll. Hal ini tidak sesuai dengan Keputusan MENPAN Nomor 63 tahun 2003 tentang Standar Pedoman Umum Penyelenggaraan pelayanan publik yang menjelaskan tentang standar pelayanan publik harus menyediakan sarana dan prasarana yang memadai oleh penyelenggara pelayanan publik.

Kurangnya Pemahaman Masyarakat akan Prosedur Pelayanan di Kantor Camat Somba Opu

Dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat pegawai masih sering mendapatkan masyarakat

yang ingin membuat atau mengurus permasalahan mengenai KK, e-KTP, KIA tidak mengetahui prosedur pelayanan yang ada seperti membawa persyaratan pembuatan KK, e-KTP ataupun KIA. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang pada Pasal 19 mengatur kewajiban masyarakat dalam mematuhi dan memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan dalam standar pelayanan.

Ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor penghambat dalam pelayanan di Kantor Camat Somba Opu adalah kurangnya pemahaman masyarakat akan prosedur pelayanan di sana sehingga membuat masyarakat harus melengkapi persyaratan terlebih dahulu sebelum menerima pelayanan.

Memperbaharui Sarana dan Prasarana yang Ada di Bagian Administrasi Kependudukan

Kantor Camat Somba Opu sementara ini mengajukan permohonan kepada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa seperti memperbaharui fasilitas penunjang pelayanan seperti komputer dan printer, serta memperbaiki dan mengusulkan pembaruan perangkat

wifi guna menunjang terlaksananya pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Upaya Kantor Camat Somba Opu khususnya Bidang administrasi kependudukan yaitu terus menjaga dan merawat fasilitas yang ada agar dapat digunakan dengan baik supaya pelayanan kepada masyarakat tidak terhambat dan terlaksana secara maksimal.

Disimpulkan bahwa memang langkah dalam hal upaya meningkatkan kualitas pelayanan ini sangat tepat namun butuh waktu dari kecamatan untuk merealisasikan upaya tersebut.

Memberikan Sosialisasi Kepada Aparat Desa Terkait Regulasi Terbaru Akan Prosedur Pelayanan Administrasi Kependudukan

Terkait dengan permasalahan masyarakat yang kurang mengetahui prosedur dalam pelayanan administrasi kependudukan maka diperlukannya sosialisasi terkait prosedur pelayanan administrasi kependudukan kepada aparat desa yang diharapkan aparat desa tersebut dapat menjadi penyambung lidah yang ada di lingkungan mereka masing-masing hal tersebut akan disampaikan pada kegiatan musrenbang kecamatan yang akan dilaksanakan pada 2 Februari

2022 ini.

Dimana kita ketahui bahwa penyelenggaraan pelayanan publik telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 yang di dalamnya memuat tentang kewajiban penyelenggara dalam membantu masyarakat dalam mengetahui hak dan kewajibannya dalam menerima pelayanan.

Diskusi Temuan Utama Penelitian (Hasil Kinerja Pegawai dalam COVID -19)

Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang bersifat administratif. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat membantu dalam memberikan kenyamanan kepada pengguna layanan. (Eka, 2017:105). Selain itu, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sarana pelayanan yang masih sering terkendala jaringan yang seringkali terganggu dan mengakibatkan terhambatnya pelayanan pembuatan KK, e-KTP, KIA, dll di Kantor Camat Somba Opu, serta seringnya komputer yang *error* dikarenakan komputer yang ada pada Kantor Camat Somba Opu tergolong

sudah tua dan layak untuk diremajakan

Dalam masa pandemi Covid-19 di mana para aparatur bekerja secara langsung di kantor dan juga bekerja di rumah atau *Work From Home* yang mengharuskan aparatur Kecamatan Somba Opu harus membeli kuota sendiri untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan hal ini membebani aparatur yang bekerja di sana yang seharusnya menjadi tanggungan pemerintah. Maka dengan adanya permasalahan yang ada di atas mengakibatkan tidak maksimalnya aparatur kecamatan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah cukup baik namun belum optimal karena masih ada permasalahan dalam pelaksanaannya yakni pada indikator kuantitas pekerjaan hal ini dikarenakan fasilitas yang sudah layak untuk diperbaharui seperti komputer dan jaringan yang sering *error*, indikator kepuasan masyarakat terkait dengan masyarakat yang kurang memahami prosedur pelayanan, serta permasalahan terkait kekurangan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara bersama informan di Kantor Kecamatan Somba Opu Kab Gowa mengenai kedisiplinan kerja maka dapat disimpulkan bahwa: Kedisiplinan kerja belum sepenuhnya terlaksana dengan baik di Kantor Kecamatan Somba Opu Kab Gowa dilihat dari 4 indikator disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Dari keempat indikator tersebut, ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan kantor belum berjalan dengan baik karena masih ada pegawai yang sering melakukan pelanggaran terutama dalam hal disiplin waktu. Tetapi indikator penggunaan peralatan kantor dan tanggung jawab tinggi yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu sudah terlaksana dengan baik.

REFERENSI

- Handani, I. (2018). *Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau).
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditara.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumihardjo, T. (2012). *Teknik Evaluasi Kinerja Aparatur*. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mustamin, A., Adys, A. K., & Ma'ruf, A. (2017). Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), pp. 146-160.
- Moekizat. (2011). *Sistem Informasi Manajemen dan Defenisi Data*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

- Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prayoga, O. T. B. (2018). *Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang* (Naskah Publikasi, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang).
- Ramlah. (2018). Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Hukum dan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 6(6), pp. 103-114.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Silvana, W. (2017) *Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari* (Skripsi, Universitas Halo Oleo, Kendari).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. (2010). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), pp. 16-20.