

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DISTRIK ALAMA KABUPATEN MIMIKA

ENEAS MULUGOL
MAICHAEL MAMENTU
ALFON KIMBAL

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur sipil Negara (asn) Dalam Memberikan Pelayanan Publik di kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan tinjauan pustaka, dan dianalisis dengan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa itu tidak optimal/masih rendah karena masih ada keluhan masyarakat atau publik tentang pekerjaan Aparatur Sipil Negara, yaitu sikap aparatur, transparansi proses pelayanan, ketepatan waktu dan mekanisme atau prosedur pelayanan dan kurangnya disiplin aparatur.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara, dalam memberikan pelayanan, publik

Abstract : This study aims to determine performance of state civil apparatus in public service and implementation of public service duties at the office of the sub- district of Loa Janan. This research is a descriptive research with qualitative approach. Data obtained through interviews, observation and literature review, and analyzed with interactive model. The result of the research shows that it is not optimal because there are still public complaints about the work of the State Civil Apparatus, namely the apparatus attitude, the transparency of the service process, the timeliness and the mechanism or the procedure of service and the lack of discipline of the apparatus.

Keywords : Performance of the State Civil Apparatus in providing public services

Pendahuluan

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit sistem.

Dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjamin kedudukan, fungsi dan memberikan tanggung jawab serta hak-hak Aparatur Sipil Negara. UndangUndang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini juga mengatur tentang pembinaan aparatur dan penyempurnaan serta pendayagunaan Aparatur Sipil Negara, baik kelembagaan maupun ketatalaksanaan .

Berdasarkan hal tersebut maka Aparatur Sipil Negara senantiasa dituntut memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya yang memusatkan perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya secara berdayaguna dan berhasilguna. Aparatur Sipil Negara mampu memposisikan sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, dan dapat mempermudah urusan publik, mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi atau golongan. Tetapi dalam kenyataannya belum banyak aparatur sipil negara yang mampu memahami hal tersebut, sehingga tidak mengherankan jika perilaku aparatur kurang mengutamakan kepentingan publik sehingga harapan masyarakat untuk mendapat layanan yang baik dan memuaskan belum sepenuhnya dapat terpenuhi.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

dituntut untuk profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik semakin hari semakin diperlukan, sejalan dengan tuntutan publik yang menghendaki pelayanan cepat, tepat dan dalam proses pelayanan yang nyaman, ramah, cepat dan murah serta adil. Pelayanan publik merupakan ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan dalam berhubungan pada masyarakat. Dengan demikian kesuksesan pelayanan publik adalah kesuksesan pemerintah, namun fakta di wilayah ini hampir semua instansi belum memiliki rumusan standar pelayanan minimal. Demikian pula yang terjadi di Kantor Distrik Kabupaten Mimika kinerja Aparatur Sipil Negara belum dapat memenuhi harapan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik. Berdasarkan hal tersebut di atas maka dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik di Kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika

Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan sangat berguna untuk melihat atau menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan; mendorong pegawai untuk lebih memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani serta untuk melakukan perbaikan pelayanan publik (Widodo dalam Keban, 2004:172).

Menurut Sedarmayanti kinerja pegawai erat kaitannya dengan efektivitas

kerja. Kinerja menunjukkan adanya pencapaian terhadap hasil melalui kebijakan, prosedur dan kondisi lingkungan organisasi (Serdamayanti, 2001:21). Kriteria dari kinerja dimaksud menyangkut permasalahan pilihan personal yang dikaitkan dengan nilai-nilai pemerintahan (government values), yang karena itu membawa konsekuensi bahwa pegawai memiliki consumer-aware, menerapkan nilai-nilai the manager faces the consumer yang pada akhirnya akan membawa implikasi pada efektivitas organisasi (Steers, 1998:121) Kinerja merupakan hasil kerja yang diperlihatkan melalui proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (Widodo, 2006 : 78).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu dan dapat diukur serta dibuktikan secara kongkrit dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan alat penting untuk mengevaluasi value (nilai) hasil kerja seseorang. Kelompok maupun organisasi.

Menurut Sendarmayanti pengukuran kinerja sebagai umpan balik dari nilai yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian kinerja penting dilakukan untuk mengukur tingkat capaian yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi, maka dari itu penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan secara terus menerus agar dapat diketahui output yang dikorbankan dengan

hasil yang dicapai dan selanjutnya dapat menentukan arah dan tujuan yang dianggap penting untuk dilakukan (Sedarmayanti, 2001:68).

Pendapat senada dikemukakan oleh Simamora pengukuran kinerja dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas item atau produk yang dihasilkan, serta banyaknya kesalahan atau tingkat kesukaran. (Simamora, 1997:241) Sejalan dengan pendapat tersebut Dessier dalam Zauhar, mengatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan kompetensi, perbaikan kinerja, umpan balik, dokumentasi, promosi, pelatihan, mutasi, pemecatan, pemberhentian, penelitian kepegawaian dan perencanaan tenaga kerja (Dessier dalam Zauhar, 1998:97).

Flippo menegaskan bahwa pengukuran kinerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu dari kualitas dan kuantitas. Dari aspek kualitas dapat diukur berdasarkan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan keterampilan hasil kerja, sedangkan dari kuantitas kerja dapat diukur melalui jumlah keluaran yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan (Flippo dalam Masud, 1994:241).

Secara kuantitas kinerja dapat dianalogikan dengan semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai maka pegawai dimaksud dapat dikatakan lebih berprestasi. Tetapi pengukuran secara kuantitas lebih tepat jika diterapkan pada jenis pekerjaan yang sejenis di bidang produksi, kuantitas adalah alat yang paling tepat untuk mengukur prestasi kerja.

Sedarmayanti mengatakan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan terus menerus dan berkelanjutan dapat memberi umpan balik yang penting artinya bagi upaya perbaikan guna mencapai keberhasilan dimana yang akan datang (Sedarmayanti, 2003:68).

Dijelaskan lebih lanjut oleh Bernardin dan Russel bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, juga tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, juga dapat diperbaiki (Bernandin dan Russel, dalam Keban, 2008:219). Perbaikan terhadap hasil dari pengukuran kinerja ini dapat kembali menjadi masukan bagi perencanaan pegawai dimasa yang akan datang.

Menurut Keban dalam Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting untuk dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Pengkajian kinerja pegawai, dikemukakan Mitchel sebagaimana dikutip Sedarmayanti (2001), melalui indikator - indikator kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja (Quality of work)
2. Ketepatan Waktu (Pomptness)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama di atas akan dibahas di bawah ini untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja sebagai aparatur sipil negara sebagai berikut:

Kualitas kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah merupakan aparatur yang diangkat oleh pemerintah guna melaksanakan tugas-tugas pelayanan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan negara. Adapun segala pembiayaan yang terjadi atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dibebankan kepada negara. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur

Sipil Negara pasal 1 BAB 1 bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Selain memiliki kewajiban, Aparatur Sipil Negara juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Sistem penggajian dibagi dua yaitu sistem skala tunggal adalah penggajian yang diberikan sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab yang dipikul. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem penggajian sekala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji yang bukan saja di dasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

tersebut. Dalam menentukannya besarnya gaji harus memperhatikan kemampuan keuangan negara. Selain itu haruslah pula diperhatikan keadaan tempat dimana pegawai negeri itu dipekerjakan.

2. Setiap Aparatur Sipil Negara berhak atas cuti, yang dimaksud dengan cuti adalah tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti pegawai negeri terdiri dari cuti tahunan, cuti sakit, cuti alasan penting, cuti bersalin, dan cuti di luar tanggungan negara.
3. Setiap Aparatur Sipil Negara yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dank arena menjalankan tugas dan kewajibannya, berhak memperoleh perawatan kesehatan.
4. Setiap Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pension.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua Aparatur Sipil Negara adalah Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Pengertian Pelayanan Publik

Pelayanan Publik adalah segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik. Memberikan pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik (pemerintah daerah) merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara

berkesinambungan seiring dengan perkembangan harapan publik yang menuntut untuk dilakukan peningkatan kualitas pelayanan publik. Setiap manusia memerlukan alat-alat yang dapat mendukung kehidupannya. Alat-alat tersebut dapat berupa barang dan jasa bahkan kepedulian terhadap sesama maupun lingkungan yang kesemuanya disebutkan kebutuhan. Sedangkan menurut Moenir pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. (Moenir, 2004 : 182)

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara yaitu kepada informan dan informan kunci untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, yang kedua yaitu observasi hal ini melakukan pengamatan langsung dan tidak langsung baik secara formal dan informal untuk melengkapi data yang ada dan yang terakhir yaitu dokumentasi yaitu pengumpulan data sekunder berupa peraturan, keputusan dan dokumen lainnya. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis data dengan model interaktif Miles Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Pembahasan

Kinerja mempunyai kaitan erat dengan masalah produktivitas kerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan usaha untuk mengadakan penilaian kinerja organisasi

yang merupakan tolak ukur keberhasilan yang telah dicapai. Keberhasilan seseorang apabila menunjukkan peningkatan maka posisi di pertahankan sedangkan bila mengalami kemunduran maka mencari jalan lain untuk di perbaiki hal - hal yang kurang baik

Menurut Keban dalam Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting untuk dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Pengkajian kinerja pegawai, dikemukakan Mitchel sebagaimana dikutip Sedarmayanti (2001), melalui indikator - indikator kinerja pegawai yaitu, Kualitas kerja (Quality of work), Ketepatan Waktu (Pomptness), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability), Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama di atas akan dibahas di bawah ini untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja sebagai aparatur sipil negara sebagai berikut:

Kualitas kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar - benar dapat di selesaikan.

Di Distrik Alama, kualitas kerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama memang sering mengalami permasalahan di sebabkan

kualitas aparat dan ketersediaan peralatan penunjang pekerjaan, juga tentang kualitas kerja aparatur sipil negara dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesesuaian layanan oleh aparat distrik berdasarkan pedoman yang berlaku, mengemukakan bahwa kualitas kerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama adalah kurang baik karena sering tidak melayani masyarakat. Menurut informan YM sebagai kepala kampung bahwa kualitas kerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama adalah kurang baik karena sering tidak melayani masyarakat

Konsistensi aparat distrik sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat dirangkumkan bahwa pegawai sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama tidak konsisten melayani masyarakat karena terpengaruh dengan masalah politik walaupun dalam pelayanan kepada masyarakat selaku kepala distrik selalu menyarankan kepada pegawai sebagai aparatur sipil negara untuk memberikan pelayanan sesuai dengan aturan yang berlaku, tetapi sering pelayanan dilakukan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan, informan sekretaris distrik dikemukakan bahwa konsistensi informan dalam memberikan layanan kepada masyarakat di laksanakan dengan cukup baik berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan kepada masyarakat. Menurut informan kepala kampung bahwa konsistensi aparat distrik sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan

publik berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa sebagai aparatur sipil negara tidak konsisten melayani masyarakat dengan baik karena terpengaruh dengan masalah politik.

Walaupun Aparatur Sipil terpengaruh oleh masalah politik tetapi dalam melayani kebutuhan masyarakat aparat distrik memegang teguh prinsip-prinsip moral dan kode etik dalam tugasnya. Berdasarkan informasi-informan bahwa orang Papua umumnya selalu menjunjung tinggi moral dan kode etik dalam melaksanakan tugas walaupun kualitas pelayanannya disesuaikan dengan kemampuan sumberdaya manusianya dan perangkat penunjangnya. Dalam melayani kebutuhan masyarakat atau pelayanan publik informasi para informan sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama bahwa aparat distrik sangat memegang teguh prinsip-prinsip moral dan kode etik dalam tugasnya.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai atau sebagai aparatur sipil negara, dengan demikian penilaian kinerja dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai sebagai aparatur sipil negara.

Dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah

memberikan dampak perubahan terhadap sistem pemerintahan nasional . Undang - Undang ini memeberikan kewenangan yang sangat luas kepada pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahanya , pemerintah daerah mengembangkan tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintah pada umumnya , sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari pemerintah daerah di Papua umumnya dan khususnya di Distrik Alama dengan adanya otonomi khusus memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas kinerja dari aparatur /Pegawai . Temuan di lapangan menunjukan bahwa Anggota DPRD Mimika menyayangkan kondisi kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika di biarkan kosong karena tidak ada kepala distrik dan perangkat tugas lainnya sebagai aparatur sipil negara . Saat kunjungan kerja kami tidak menemukan kepala distrik dan perangkatnya kami sangat sayangkan kata Ketua Komisi A DPRD Mimika . Saleh Alhamid . Yang lebih disayangkan kata saleh , Bendera Merah Putih pun tidak berkibar di tiang yang di pasang di depan kantor . Di tambah lagi kantor distrik dan perumahan ASN nya tertutup rapat . Halaman rumah para abadi negara itu tak terurus . Terlihat dengan tumbuhnya rumput liar di semua halaman rumah dinas Pembangunan kantor dan perumahan ASN di tafsir menghabiskan anggaran negara milyaran rupiah . Tapi sayangnya tidak di dimanfaatkan dengan baik, Kata Saleh, warga setempat juga mengatakan kepala distrik dan perangkatnya biasa ada dikantor pada saat hari - hari tertentu saja .

Dengan Kondisi tersebut, pimpinan daerah perlu melakukan evaluasi terhadap para ASN khususnya yang berada

jauh dari kota . Karena berbulan - bulan mereka tidak berada di tempat tugasnya tetapi menerima hak - hak secara normal . “Kedepan harus benar – benar ketat dalam mengkomodir setiap permintaan anggaran oleh para kadistrik . Jangan sampai anggaran milyaran rupiah justru digunakan untuk kepentingan pribadi . Dan kepada pimpinan daerah diharapkan memberikan sanksi tegas terhadap oknum ASN yang tidak menghargai kepercayaan .”

Ketepatan waktu (Pomptness) aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan . Setiap pekerjaan di usahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain .

Berkaitan dengan ketepatan waktu (pomptness) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan , atau seberapa lama aparat distrik bekerja dalam waktu kerjanya /hari serta kecepatan kerja aparat distrik sebagai aparatur sipil negara rangkuman hasil wawancara di rangkumkan bahwa di lihat dari “ Capaian tugas pegawai/ aparat adalah dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kadang - kadang tidak tercapai sesuai dengan waktu yang di rencanakan , sedangkan penggunaan waktu penyelesaian tugas pegawai/ aparat sebagai aparatur sipil negara adalah sering kurang sesuai dengan target capaian, untuk ketepatan waktu sebagai aparatur sipil negara dalam menyelesaikan tugas yang diberikan,

misalnya dalam penyelesaian pembuatan surat dll adalah sering kurang sesuai dengan target capaian karena sering tidak di tempat, Capaian tugas aparat sebagai aparatur sipil negara adalah perlu di tingkatkan tetapi cukup baik , sedangkan penggunaan waktu penyelesaian tugas aparat adalah juga di pengaruhi kendala politik tetapi cukup baik . Untuk penyelesaian urusan yang cepat dan tidak berbelit - belit di informasikan oleh informan bahwa aparat tidak berbelit – belit menyelesaikan pekerjaan yang sudah di pahami oleh aparat distrik .

Inisiatif (Initiative) aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas - tugas dan tanggung jawab Bawahan atau pegawai sebagai aparatur sipil negara dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan di Distrik Alama untuk Inisiatif (Initiative) aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas - tugas dan tanggung jawab adalah sebagai berikut “sebagai aparatur sipil negara mempunyai kesadaran yang cukup baik untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas - tugas dan tanggung jawab walaupun dengan berbagai kendala dalam pelayanan” Sedangkan inisiatif bawahan atau pegawai untuk dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan adalah kurang baik karena ada tarik menarik kepentingan politik dari pegawai . Hal ini mempengaruhi inisiatif bawahan atau pegawai untuk dapat melaksanakan tugas tanpa harus

bergantung terus menerus kepada atasan sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama .

Rangkuman hasil wawancara pendapat informan tentang pemberian ide/ gagasan aparat sebagai aparatur sipil negara dalam berorganisasi serta tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut “ pemberian ide/gagasan aparat sebagai aparatur sipil negara dalam berorganisasi serta tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berbeda – beda sesuai dengan latar belakang dan karakter pegawai , pemberian ide/gagasan aparat dalam berorganisasi serta tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi adalah dilaksanakan dengan cukup baik “.

Berkaitan dengan kehandalan kerja atau seberapa jauh sebagai aparatur sipil negara mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dengan melihat efektivitas aparat dalam tugasnya melayani masyarakat adalah masih perlu di tingkatkan , tetapi kompetensi aparat adalah cukup baik . Efektivitas aparat sebagai aparatur sipil negara dalam tugasnya melayani masyarakat adalah cukup baik, sedangkan kepatuhan para aparatur sipil negara memakai seragam pada saat bekerja menunjukkan cukup disiplin . Untuk daya tanggap aparat terhadap berbagai permintaan yang datang dari masyarakat kurang baik kurang baik karena ada tarik menarik kepentingan politik dari pegawai sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama.

Berkaitan dengan masalah politik , masyarakat Alama bingung mau berurusan dengan siapa , karena masing - masing kabupaten mengklaim diri sebagai yang paling berhak untuk mengurus masyarakat Alama . Distrik Alama yang merupakan pemekaran dari Distrik Jila , Kabupaten Mimika, kini diperebutkan oleh tiga kabupaten bertetangga yaitu Mimika , Puncak dan Nduga . Kepala Distrik Alama Yulius Koga di Timika , mengatakan di Alama terdapat tiga kantor Distrik dari masing - masing kabupaten itu . Kantor Distrik Alama versi Kabupaten Mimika dan Puncak berkedudukan di Alama . Sedangkan Kantor Distrik Alama versi Kabupaten Nduga berkedudukan di Kampung Enggin , tetangga Kampung Alama

Kondisi itu membuat masyarakat Alama kebingungan, terutama dalam mengurus administrasi pemerintahan seperti pengurusan kartu tanda penduduk (KTP) dan lain - lainnya maupun dalam hal pencairan dana - dana bantuan masyarakat seperti dana desa , dana Ombas , dana Prospek (alokasi dari Pemprov Papua) maupun dana yang bersumber dari kabupaten . Warga Distrik Alama tersebut hampir seluruhnya merupakan warga Suku Amungme , satu dari dua suku asli di Kabupaten Mimika . Lokasi Distrik yang baru terbentuk sekitar tahun 2013 itu memang berada di kawasan perbatasan dengan antara Kab.Mimika , Kab. Puncak dan Kabupaten Nduga .

Kendati ada kesan persaingan dalam memperebutkan wilayah Distrik Alama, menurut Bapak Yulius Koga .S.Sos.Msi , jajarannya tetap memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat . "Tidak aktif memberikan pelayanan kepada masyarakat disana . Kalau dua

Distrik dari kabupaten tetangga biasanya kosong , sesekali baru ada petugas yang datang ke Alama . Kabupaten Puncak dan Nduga bahkan sudah membangun barak pegawai di Alama serta memberikan bantuan perumahan untuk masyarakat disana ". Berkaitan dengan keadilan masyarakat mendapatkan pelayanan di Kantor Distrik adalah menurut para informan yang di wawancarai bahwa pelayanan yang dilakukan aparat sebagai aparatur sipil negara tidak melihat dari latar belakang suku atau keadaan social masyarakat semua di layani dengan baik

Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang , ternyata yang dapat di intervensi atau di terapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan . Di lihat dari " sikap kerja atau kemampuan (capability) individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya serta dari : ketelitian aparat dalam menyelesaikan tugasnya cukup baik, kemudahan masyarakat dalam mengakses informasi yang ada di Kantor Distrik Alama adalah kurang baik karena masih terhambat dengan prasarana yang ada di distrik dan situasi politik , kemudahan masyarakat dalam mengakses informasi yang ada di Kantor Distrik Alama adalah sedang di atur untuk perbaikan pelayanan , tetapi masyarakat di perlakukan sama pada saat datang ke Kantor Distrik Alama . Juga aparat sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama memperhatikan kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat".

Komunikasi (Communication)

merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang di hadapi . Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan - hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan . Indikator untuk komunikasi sebagaimana intern (kedalam) organisasi, Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi , Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas . Rangkuman hasil wawancara tentang pelaksanaan komunikasi (Communication) di kantor distrik Alama yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi adalah dilaksanakan dengan cukup baik . Berdasarkan informasi - informan bahwa pelaksanaan Komunikasi intern (ke dalam) organisasi juga di laksanakan dengan cukup baik serta komunikasi ekstern (ke luar) organisasi adalah kurang baik karena faktor situasi politik, sedangkan relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas juga cukup baik

Dari hasil rangkuman hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama kurang baik sebab dari hasil penelitian sesuai fokus yang menjadi indikator penelitian “Di Kantor Distrik Alama sering mengalami permasalahan disebabkan kualitas aparat dan ketersediaan peralatan penunjang pekerjaan, juga tentang kualitas kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesesuaian layanan oleh aparat distrik berdasarkan pedoman

yang berlaku, mengemukakan bahwa kualitas kerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama adalah kurang baik karena sebagai aparatur sipil negara sering tidak melayani masyarakat . Konsistensi aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama tidak konsisten melayani masyarakat dengan baik karena terpengaruh dengan masalah politik “.

Berkaitan dengan masalah politik , masyarakat Alama bingung mau berurusan dengan siapa , karena masing - masing kabupaten mengklaim diri sebagai yang paling berhak untuk mengurus masyarakat Alama oleh sebab itu pelayanan pun rendah . Distrik Alama yang merupakan pemekaran dari Distrik Jila , Kabupaten Mimika, kini di perebutkan oleh tiga kabupaten bertetangga di Provinsi Papua yaitu Mimika , Puncak dan Nduga . Kepala Distrik Alama Yulius Koga di Timika , mengatakan di Alama terdapat tiga kantor distrik dari masing - masing kabupaten itu . Kantor Distrik Alama versi Kabupaten Mimika dan Puncak berkedudukan di Alama . Sedangkan Kantor Distrik Alama versi Kabupaten Nduga berkedudukan di Kampung Enggin, tetangga Kampung Alama . Kondisi itu membuat masyarakat Alama kebingungan, terutama dalam mengurus administrasi pemerintahan seperti pengurusan kartu tanda penduduk (KTP) dan lain - lainnya

Kualitas pelayanannya di pengaruhi kemampuan SDM dan perangkat penunjangnya aspek kemampuan yaitu “ Kemampuan yang di miliki, Keterampilan yang dimiliki, Kemampuan memanfaatkan sumberdaya atau potensi . Temuan di lapangan

menunjukkan bahwa Anggota DPRD Mimika menyayangkan kondisi kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika di biarkan kosong karena tidak ada kepala distrik dan perangkat tugas lainnya”.

Kemudahan masyarakat dalam mengakses informasi yang ada di Kantor Distrik Alama adalah kurang baik karena masih terhambat dengan prasarana yang ada di distrik dan situasi politik, kemudahan masyarakat dalam mengakses informasi yang ada di Kantor Distrik Alama sedang di atur untuk perbaikan pelayanan, tetapi masyarakat di perlakukan sama oleh aparatur sipil negara pada saat datang ke Kantor Distrik Alama. Juga aparat sebagai aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama memperhatikan kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Undang - Undang UU No , 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumberdaya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berupa merupakan sebuah tantangan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat

Pemerintah distrik adalah organisasi yang paling depan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknya organisasi ini mendapat perhatian lebih jauh lagi dengan cara “ memberdayakan” pemerintah distrik. Dalam rangka mewujudkan kinerja aparatur yang baik, maka upaya yang dapat dilakukan pemerintah di antaranya : Penetapan Indikator Kerja, dalam usaha meningkatkan kinerja aparaturnya, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Upaya Lain : Diklat, Disiplin : Upaya lain yang di upayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah pendidikan dan pelatihan. (Diklat) pegawai), penegakan disiplin PNS dan sistem rekomendasi di lingkungan kerja instansi pemerintah. Dalam upaya peningkatan profesionalitas pegawainya, pemerintah menggalakkan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Diklat dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika, dapat penulis simpulkan bahwa secara umum kinerja Aparatur Sipil Negara dalam memberikan Pelayanan Publik di Kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika belum berjalan secara optimal/rendah. Hal ini dapat dilihat melalui indikator : Kualitas kerja (Quality of work), Ketepatan Waktu (Pomptness), Ketepatan Waktu (Pomptness) Inisiatif (Initiative),Kemampuan (Capability), Komunikasi (Communication) kualitas kerja, Ketepatan Waktu aparatur dan

disiplin apartur, ketiga unsur tersebut belum berjalan secara optimal dikarenakan masih terdapat keluhan-keluhan dari masyarakat terkait ketiga unsur tersebut dalam memberikan pelayanan, yaitu keluhan terhadap sikap aparaturnya, kemampuan aparaturnya, mekanisme pelayanan yang masih berbelit-belit, tarif pelayanan yang belum transparan dan disiplin apartur yang masih kurang yaitu kehadiran aparaturnya yang sering terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik di kantor Distrik Alama masih rendah atau belum maksimal dan tidak tertib dalam hal waktu, baik waktu masuk kantor maupun usai jam kantor (Jam 07.30- 17.00 WIT). hal ini disebabkan oleh :

1. Pegawai tidak mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan yang produktif demi perbaikan kinerja waktu hanya dimanfaatkan untuk bersantai dan dihabiskan untuk aktivitas yang tidak produktif . Aparatur Sipil Negara yang bertugas publik di kantor Distrik Alama umumnya tidak mengetahui dan memahami bidang tugasnya masing-masing . Hal ini disebabkan karena tidak adanya pelatihan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan . Konsep *The right man on the right place* tidak diterapkan dalam penempatan pegawai /aparatur sipil negara.
2. Hal ini menyebabkan Aparatur Sipil Negara publik di kantor Distrik Alama tidak memahami tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing - masing Sub Bidang dan Seksi sehingga

berdampak pada rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan cenderung menunggu perintah, tidak memiliki inisiatif, ide inovatif dan kreatifitas dalam bidang tugasnya .

3. Evaluasi kinerja terhadap pegawai publik di kantor Distrik Alama kabupaten Mimika sulit dilaksanakan karena deskripsi pekerjaan serta pembagian tugas bagi aparaturnya yang tidak jelas . Hal ini menyebabkan kinerja kerjanya tidak terukur baik secara kualitas maupun kuantitas.
4. Belum maksimalnya inisiatif (Initiative) pegawai yang merupakan bagian kinerja sebagai aparaturnya sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama untuk dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan adalah kurang baik karena ada tarik menarik kepentingan politik dari pegawai . Hal ini mempengaruhi inisiatif bawahan atau pegawai untuk dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan
5. Belum maksimalnya kemampuan (Capability) individu yang merupakan bagian kinerja aparaturnya sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan karena masih terhambat dengan prasarana yang ada di distrik dan situasi politik
6. Masalah politik yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja aparaturnya sipil negara dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Distrik Alama karena kepentingan pemerintah daerah maka Distrik Alama yang

merupakan pemekaran dari Distrik Jila ,Kabupaten Mimika , kini diperebutkan oleh tiga kabupaten bertetangga di Kabupaten Mimika, Puncak dan Nduga . Kepala Distrik Alama Yulius Koga, di Timika , mengatakan di Alama terdapat tiga kantor Distrik dari masing - masing kabupaten itu . Kantor Distrik Alama versi Kabupaten Mimika dan Puncak berkedudukan di Alama .Sedangkan Kantor Distrik Alama versi Kabupaten Nduga berkedudukan di Kampung Enggin , tetangga Kampung Alama .

Kondisi itu membuat masyarakat Alama kebingungan , terutama dalam mengurus administrasi pemerintahan seperti pengurusan Surat Keterangan kartu tanda penduduk (KTP) dan lain - lainnya . Temuan di lapangan menyayangkan kondisi kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika di biarkan kosong karena tidak ada kepala distrik dan perangkat tugas lainnya

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya motivasi dari pimpinan baik dalam bentuk reward ataupun pelatihan atau bimtek dan sejenisnya bagi aparat yang bertugas di bidang pelayanan publik, sebagai upaya peningkatan etika pelayanan, keterampilan dan kemampuan agar produktifitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik dapat berjalan optimal. Dalam rangka peningkatann ketaatan aparat terhadap ketentuan dan peraturann yang berlaku dalam pelayanan publik baik itu mekanisme

pelayanan, maupun proses pelayanan, maka Aparatur Sipil Negara dari tingkat pimpinan dan staf harus secara konsisten menerapkan peraturan sebagaimana mestinya.

2. Pimpinan sebaiknya lebih intens melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap aparat, sehingga mampu melaksanakan tanggungjawab dan memanfaatkan jam kerja secara efektif, yaitu dengan cara menegakan disiplin kerja dan memberikan sanksi yang tegas sesuai dengan tingkat kesalahan dan peraturan yang berlaku.
3. Pemerintahan Daerah harus Pengawasan/kontrol terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Distrik Alama yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan , sumberdaya manusia berupa aparat pelaksana , jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berupa merupakan sebuah tantangan bagi pemerintah distrik untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat di Distrik Alama .
4. Pemerintah Daerah Kabupaten Mimika harus mempertegas wilayah administrasi pemerintahan Distrik Alama karena dengan lingkungan kerja organisasi yang jelas sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja . Dengan faktor lingkungan organisasi yang di maksud antara lain uraian jabatan yang jelas , autoritas yang memadai , pola komunikasi kerja efektif , hubungan kerja harmonis , iklim kerja respek dan dinamis , peluang berkarier dan penyediaan yang jelas oleh

pemerintah atasan mengenai fasilitas kerja yang relatif memadai. Perlunya Standard operational procedure (SOP) guna sebagai acuan dalam melayani setiap kebutuhan masyarakat, agar pelayanan di Kantor Distrik Alama Kabupaten Mimika dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyeragamkan tindakan-tindakan Aparatur Sipil Negara dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas, serta upaya peningkatan pengetahuan dan pemahaman pegawai dengan pelatihan maupun pendidikan pegawai mengenai prosedur dan mekanisme pelayanan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Boediono , B . 2003. Pelayanan Prima Perpajakan . Jakarta : PT . Rinea Cipta.
- Eminus Sugumol dkk, 2017. Kinerja Kepala Distrik Tembagapura dalam meningkatkan pelayanan publik di Kabupaten Mimika.
- Keban, T. Yarimias . 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep,Teori, dan Isu . Gava Media : Yogyakarta.
- Kustaniah , 2017. Studi Tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Camat Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur.
- Miles ,Methew B. Dan A . Michael Huberman . 2007. Analisis Data Kualitatif. Penerjemah T. jeptjep Rohidi . Jakarta : UI Press.
- Moleong , Lexy J. 2002 . Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moeheriono . 2009 . Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi . Ghalia Indonesia , Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
-,2006 . Evaluasi Kinerja SumberDaya Manusia . T. Refika
- Menur Lestari dkk, 2018 . Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kelurahan Bontang Kuala Kota Bontang,.
- Minfiattin, dkk, 2017. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik di kantor Kecamatan Loa Janan,
- Munior . 2004 . Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara .
- Rivai, Veithzal . 2006. Performance Appraisal . PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001 . Manajemen Personalia . Edisi Keenam . Erlangga : Jakarta.
-, 2003, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , Penerbit Mandar Maju , Bandung
- Simamora, Bilson . 2003. Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta : Gramedia.
- Sisilia Koda dkk, 2017. Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Puskesmas Daru Kecamatan Kao Utara),
- Steers, R.S. 1998, Efektivitas Organisasi ,Terjemahan M. Jamin : “Kaidah Prilaku ” Penerbit Erlangga , Jakarta.
- Sugiyono . 2012 . Metode Penelitian Administrasi . Bandung , Alfabeta.
- Taupik Rahman , 2014 . Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam

- Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Di Kelurahan Long Kali Kabupaten
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widodo, joko . 2006. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja . Jakarta: Bayu medai Pubishing.
- Zauhar, Soesilo. 1997. Kebijakan Desentralisasi untuk Menjangkau Masyarakat Miskin . Jurnal Pemikiran Administrasi Publik dan Bisnis Sosial dan Politik .
- PELOPOR . No. 3. Peraturan Perundang - Undangan :**
- Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - Undang - undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
-,2006 . Evaluasi Kinerja SumberDaya Manusia . T. Refika
- Munior . 2004 . Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal . 2006. Performance Appraisal . PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001 . Manajemen Personalia . Edisi Keenam . Erlangga : Jakarta.
-, 2003, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , Penerbit Mandar Maju , Bandung
- Simamora, Bilson . 2003. Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta : Gramedia.
- Steers, R.S. 1998, Efektivitas Organisasi ,Terjemahan M. Jamin : “Kaidah Prilaku ” Penerbit Erlangga , Jakarta.
- Sugiyono . 2012 . Metode Penelitian Administrasi . Bandung , Alfabeta.
- Taupik Rahman , 2014 . Kinerja
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.09/MPAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja di Lingkungan Instansi Pemerintah.
 - Keputusan Menpan No.63 tahun 2003 tentang Kebijakan Pengawasan Nasional.
 - Undang - undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua. Manajemen . Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.
- Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Pers. Bernardin and Russel.1993. Human Resource Management, An. Experimental Approach, terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo. Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Di Kelurahan Long Kali Kabupaten
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widodo, joko . 2006. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja . Jakarta : Bayu medai Pubishing.
- Zauhar, Soesilo. 1997. Kebijakan Desentralisasi untuk Menjangkau Masyarakat Miskin . Jurnal Pemikiran Administrasi Publik dan Bisnis Sosial dan Politik . Manajemen . Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.
- Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Pers. Bernardin and Russel.1993. Human Resource Management, An. Experimental Approach, terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

- Bernadian, dan Russel. 1993. *Managemant Handbooks. For Public Administration.* Litton Editional Publishing: New York
- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama: Bandung.
- Flippo. B. Edwin. 1994. *Manajemen Personalial.* Diterjemahkan Moh. Masud. Edisi keenam. Erlangga: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal.* PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Personalial.* Edisi Keenam. Erlangga: Jakarta.
- Zauhar, Soesilo. 1997. *Kebijakan Desentralisasi untuk Menjangkau Masyarakat Miskin.* *Jurnal Pemikiran Administrasi Publik dan Bisnis Sosial dan Politik.* PELOPOR. No. 3.
- _____,2006. *Kebijakan Publik . Berbasis Dinamika Policy Analysis.* Gava Media.