



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

ANALISIS KINERJA BIROKRASI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Farhan Nofki Amrisaputra¹, Rika Ramadhanti², Sarjan M³

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi

Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi

email: farhannofki@gmail.com¹, rika.rasyidin@gmail.com², sarjan.fadlan@gmail.com³

Abstract

This research was conducted at the General Election Commission Office of Kuantan Singingi Regency. The aim of this research is to determine the analysis of the bureaucratic performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the General Election Commission Office of Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this research is how to analyze the performance of the State Civil Apparatus (ASN) bureaucracy at the General Election Commission Office of Kuantan Singingi Regency. The type of research used is qualitative research with descriptive research. The sampling technique uses the Purposive Sampling method, which is a technique that determines the sample with certain considerations, the type of research used in this study is Qualitative Research. The research instrument for collecting data is an interview guide, using performance indicators (Performance Measurement), namely: a) Productivity, b) Service Quality, c) Responsiveness, d) Responsibility, e) Accountability. Based on observations made in the field, a conclusion was obtained regarding the performance of the State Civil Apparatus at the Kuantan Singingi Regency General Election Commission Office which was good. Optimal performance can be seen from ASN who carry out each job according to their main duties and functions in their respective fields. And also the high sense of responsibility of ASN in carrying out their duties, this can be seen from the timeliness in reporting performance results, whether reported every month, every six months or within a period of 1 year.

Keywords: *Analysis, performance, bureaucracy*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui analisis kinerja birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis kinerja birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kualitatif dengan penelitian deskriptif. Teknik penarikan sampel menggunakan metode Purposive Sampling yang mana teknik dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah Penelitian Kualitatif. Instrumen penelitian dalam pengambilan data adalah pedoman wawancara, dengan menggunakan indikator kinerja (Pengukuran Kinerja) yaitu : a) Produktivitas, b) Kualitas Layanan, c) Responsivitas, d) Responsibilitas, e) Akuntabilitas. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dilapangan, maka diperoleh kesimpulan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Kinerja yang sudah optimal dilihat dari ASN yang menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan tupoksi di bidangnya masing-masing. Dan juga tingginya rasa tanggung jawab ASN dalam menjalankan tugas, hal ini terlihat



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

dari ketepatan waktu dalam pelaporan hasil kinerja, baik itu yang dilaporkan setiap bulan, enam bulan sekali maupun dalam jangka waktu 1 tahun.

Kata Kunci : Analisis, kinerja, birokrasi

1. PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia sangat penting dalam menyelesaikan suatu tugas. Dalam proses pembangunan, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan penggerak. Salah satu permasalahan utama yang menghambat pertumbuhan perekonomian nasional adalah buruknya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengorganisasian sumber daya manusia yang berwawasan intelektual, spiritual, kreatif, moral, dan bertanggung jawab merupakan langkah awal yang perlu dilakukan bangsa Indonesia saat ini. Kinerja yang baik merupakan akibat langsung dari memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, begitu pula sebaliknya.

Kinerja pada dasarnya berkaitan dengan apa yang dihasilkan dari tugas atau keluaran suatu pekerjaan. Jika digali lebih dalam, Anda akan menemukan bahwa suatu pekerjaan atau jabatan sebenarnya adalah sebuah proses yang mengubah input menjadi output, atau hasil pekerjaan. proses pengukuran hasil kinerja individu menggunakan indikator-indikator utama yang diturunkan dari fungsi-fungsi dan diubah menjadi tindakan atau kegiatan sesuai dengan standar yang eksplisit dan terdokumentasi. Karena hasil kompetensi dan produktivitas merupakan komponen kinerja, hasil kinerja—terutama tujuan lembaga atau organisasi—sangat bergantung pada kapasitas individu untuk mencapainya. Keluaran karyawan

adalah sejauh mana pekerja mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja sangat penting dalam setiap keadaan. Organisasi, manajer, dan karyawan semuanya memperoleh manfaat dari manajemen tempat kerja. Organisasi memperoleh manfaat dari manajemen kinerja dalam beberapa cara, termasuk: membantu mempertahankan pekerja terampil; meningkatkan kinerja; karyawan yang menginspirasi; meningkatkan komitmen; mendukung nilai-nilai inti; meningkatkan prosedur pelatihan dan pengembangan; memperluas basis keterampilan; mengejar perbaikan dan pengembangan berkelanjutan; membangun landasan perencanaan karir; membantu inisiatif kualitas dan layanan pelanggan secara keseluruhan; dan membantu transformasi budaya.

Sebagai lembaga pemerintah daerah yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pemilihan umum, Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas mengawasi dan melaksanakan tugas sebagai berikut: merupakan kepanjangan tangan dari Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia dan Provinsi Riau, dan berfungsi sebagai badan pemerintahan vertikal yang independen.

Pengukuran Pencapaian Target (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2023 memberikan gambaran umum mengenai menurunnya kinerja pegawai di Kantor KPU. Terlihat jelas bahwa sejumlah besar tujuan perencanaan masih belum tercapai. Dalam keadaan seperti ini, output dan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas dan inisiatif pemerintah dianggap berada di bawah standar, dan budaya tempat kerja juga turut berkontribusi pada buruknya pencapaian tujuan-tujuan tersebut.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti rata-rata pencapaian SKP yang tidak mencapai target karena:

- 1) Pegawai mengumpulkan laporan- laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi;
- 2) Pegawai kurang memerhatikan laporan- laporan yang dikerjakan karena ketelitian sangat menentukan hasil yang yang dicapai;
- 3) Pegawai kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan kurang inisiatif untuk mengerjakan laporan- laporan dengan cepat.
- 4) Pegawai sering datang dan pulang serta jam kerja tidak sesuai aturan atau juknis.

Selain itu dapat dikatakan bahwa sekretariat KPU Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai fenomena kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat dari tidak adanya pegawai dalam mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh KPU. Latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang mereka jalani tidak selaras, itulah penyebabnya. Derajat pendidikan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang karena turut membentuk pola pikir dan sikap pekerja yang dapat diandalkan (profesional) dan rajin. Aktivitas kerjanya terfokus pada pembentukan produktivitas dan prestasi dibandingkan materi.

Selain itu, salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan suatu instansi pemerintah adalah kehadiran pegawai. Berkurangnya jam kerja merupakan akibat dari pegawai yang absensinya kurang maksimal dan masih belum sesuai dengan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi, baik karena Alfa, sakit, maupun izin. Dalam keadaan seperti ini, perilaku dan sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan inisiatif pemerintah dianggap di bawah standar, dan rendahnya kepuasan kerja serta budaya kerja yang negatif juga berkontribusi terhadap perilaku pegawai di bawah standar.

Pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi kurang disiplin terhadap tupoksi kerja masing-masing sehingga menyebabkan kelalaian dalam melaksanakan kerjanya. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan sehingga tidak tercapainya tujuan dari organisasi tersebut dengan maksimal.

Dari fenomena di lapangan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi yang kemudian diberi judul "*Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintah di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi*".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Administrasi Negara

Menurut Nicholas Henry, administrasi publik adalah sintesis canggih antara teori dan praktik yang bertujuan untuk memajukan pengetahuan tentang bagaimana pemerintah



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

berinteraksi dengan masyarakat yang diawasinya dan untuk memotivasi kebijakan publik agar lebih responsif secara sosial. Tujuan administrasi publik adalah melembagakan teknik manajemen yang menjunjung tinggi prinsip efisiensi dan efektivitas, dalam (Pasolong, 2017).

Amin mengartikan ketatanegaraan sebagai segala upaya penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi dukungan administrasi atau pengelolaan serta tata kerja dan dukungan sumber daya manusia untuk penyelenggaraan pemerintahan (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan). Selain itu, administrasi negara adalah proses di mana perwakilan negara merumuskan dan melaksanakan perangkat peraturan, yang selanjutnya dipraktikkan untuk menetapkan pedoman kerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien serta memenuhi kesejahteraan rakyat, dalam (Makmur, 2017).

Pfiffner dan Presthus mengartikan administrasi negara sebagai pelaksanaan undang-undang yang telah diputuskan oleh penguasa yang bertindak sebagai wakil rakyat. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka mewujudkan kesejahteraan masyarakat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu negara dan mencapai tujuan pemerintahan sesuai dengan konstitusi negara yang bersangkutan, dalam (Nawawi, 2013).

2.1.2 Konsep Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Moehariono, 2020) Kinerja nyata, disebut juga prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang, maknanya berasal dari ungkapan “prestasi kerja”. Meskipun para ahli memberikan definisi atau interpretasi yang berbeda-beda mengenai kinerja, namun mereka semua mempunyai sejumlah definisi yang sebanding. Sebaliknya, pengukuran kinerja mengacu pada proses evaluasi seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sehubungan dengan tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa. Ini juga mencakup data tentang kemandirian dan efisiensi berbagai tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran suatu organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategis organisasi. Jika seorang individu atau sekelompok karyawan memenuhi standar tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan organisasi, maka kinerja dapat diidentifikasi dan diukur. Akibatnya, tanpa adanya tolok ukur keberhasilan, sulit menilai kinerja individu atau organisasi tanpa tujuan dan sasaran pengukuran.

King dalam (Hamzah, 2012) Kinerja merupakan tindakan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab utama yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Kemampuan seseorang yaitu kemampuan prospektif (1) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerjanya. (2) Faktor-faktor yang memotivasi karyawan, termasuk persepsi mereka terhadap kemampuan mereka sendiri, yang mencakup tingkat pengetahuan, bakat, dan keterampilan interpersonal di samping kemahiran teknis dan dorongan untuk bekerja, (Mangkunegara, 2007).

Kompetensi yang dimiliki seorang individu akan diterapkan untuk memecahkan berbagai persoalan di tempat kerja. Woodruffe (1993) membuat pernyataan serupa, mengatakan bahwa meskipun kompetensi memiliki banyak definisi yang beragam, kompetensi pada akhirnya mengacu pada kapasitas seseorang dalam melakukan suatu tugas. Menurut Musafir (2007), pendidikan dan pelatihan adalah sarana dimana karyawan memperoleh tingkat keterampilan dan kompetensi mereka saat ini.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Dwiyanto dalam (Wadjdi, 2022) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas adalah ukuran efisiensi dan efektivitas layanan. Hal ini umumnya didefinisikan sebagai rasio input terhadap output. Namun, karena dianggap sempit, Kantor Akuntansi Umum (GAO) berusaha memperluas definisi produktivitas dengan menjadikan jumlah pelayanan publik memberikan hasil yang diinginkan sebagai salah satu indikator kinerja utama.
2. Secara khusus, kualitas layanan biasanya memainkan peran penting dalam menjelaskan seberapa baik fungsi organisasi layanan publik. Ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas organisasi publik seringkali menjadi sumber opini yang kurang baik terhadap organisasi tersebut. Oleh karena itu, Dwiyanto berpendapat bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat digunakan sebagai ukuran efektivitas birokrasi publik.
3. Daya tanggap birokrasi diartikan sebagai kemampuan birokrasi dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menetapkan tujuan dan agenda pelayanan, serta membuat program pelayanan publik yang selaras dengan kebutuhan dan tujuan masyarakat. Singkatnya, daya tanggap dalam konteks ini berkaitan dengan seberapa baik program dan upaya sukarela memenuhi kebutuhan dan tujuan masyarakat lokal. Sebagai ukuran kinerja, daya tanggap dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa baik birokrasi publik dapat memenuhi tujuan dan misinya, khususnya dalam melayani kebutuhan masyarakat. Ketidaksiharian antara kebutuhan masyarakat dan layanan yang tersedia merupakan tanda rendahnya daya tanggap. Hal ini jelas menunjukkan ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi mandat dan tujuan birokrasi publik. Sudah jelas bahwa organisasi dengan daya tanggap yang rendah juga mempunyai kinerja yang buruk.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan operasi birokrasi publik sudah sesuai dengan pedoman administrasi dan peraturan birokrasi yang tepat, baik



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

yang tersurat maupun yang diam-diam, Dalam Dwiyanto (2006: 51), Lenvine Akibatnya, akuntabilitas dan daya tanggap tidak selalu bisa menyatu.

5. Akuntabilitas adalah sejauh mana perwakilan politik yang dipilih oleh masyarakat umum memiliki otoritas atas kebijakan dan operasional birokrasi publik. Pemimpin politik diasumsikan selalu mengutamakan kepentingan masyarakat karena dipilih oleh rakyat. Gagasan akuntabilitas publik dapat digunakan dalam situasi ini untuk menilai sejauh mana kehendak publik tercermin dalam kebijakan dan tindakan birokrasi publik. Pencapaian target hanyalah salah satu metrik internal yang digunakan oleh pemerintah dan administrasi publik untuk menilai seberapa baik kinerja mereka. Metrik eksternal, seperti standar dan nilai masyarakat, harus digunakan untuk mengevaluasi kinerja.

2.1.3 Konsep Kualitas Pelayanan

Oleh karena pelayanan publik merupakan fungsi esensial suatu pemerintahan sejak awal, maka berbagai permasalahan pelayanan publik yang dihadapi bangsa ini menuntut pemerintah yang merupakan unsur penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan berbagai reformasi dalam upaya untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. penyampaian layanan kepada warganya. Artinya pelayanan publik harus membahas permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan publik serta kuantitas pelayanan publik yang diberikan.

Menurut (Maulidiah, 2014) Praktisnya, apabila kualitas pelayanan publik didukung oleh unsur-unsur seperti ini, maka akan terlaksana secara efektif dan mampu menyenangkan masyarakat sebagai pelanggan:

1. Kesadaran para pejabat,
2. Kesadaran pimpinan dan pelaksana.
3. Adanya aturan yang memadai,
4. Organisasi dengan mekanisme sistem yang cukup dinamis,
5. Pendapatan pegawai yang cukup.
6. Kemampuan dan keterampilan yang sesuai, tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik.

2.1.4 Konsep Birokrasi

Menurut etimologinya, kata biro (bahasa Perancis yang berarti meja tulis) dan kratos (bahasa Yunani yang berarti pemerintahan) merupakan asal kata birokrasi. Masuk akal jika birokrasi terdiri dari mereka yang bekerja di kantor di belakang meja. Dan setelah itu, pemahaman ini terus berkembang. Dalam konteks politik, birokrasi dicirikan sebagai suatu jenis mesin penyelenggaraan negara yang melaksanakan kebijakan melalui serangkaian



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

tahapan atau biro, yang masing-masing mempunyai misi tertentu atau dalam memutuskan suatu tahapan kebijakan yang disesuaikan dengan keadaan dan kasus yang bersangkutan. .

Konsep abstrak tentang birokrasi yang sempurna ini membantu pemahaman kita tentang interaksi sosial. Memahami alasan penggunaan birokrasi dalam konteks organisasi tertentu dan karakteristik yang membedakan konteks ini dari konteks lainnya sangatlah penting. Gagasan tentang birokrasi yang ideal dapat membantu kita memahami mengapa kita mengabaikan detail-detail penting yang membedakan beberapa kondisi organisasi dengan kondisi lainnya, dalam (Sawir, 2020).

2.1.5 Konsep Organisasi

Secara umum, organisasi adalah cara orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah tempat atau lokasi di mana orang-orang berkumpul untuk melakukan tindakan kooperatif guna mencapai tujuan bersama, dalam (Nawawi, 2013)

Manajemen tempat kerja dibingkai oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pengelolaannya, organisasi berfungsi sebagai forum, lembaga, atau kelompok fungsional. Suatu organisasi berfungsi sebagai bentuk rencana jalan pencapaian tujuan bagi anggota dan pengurusnya, dalam (Heryanan, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah proses berlarut-larut yang dimulai dengan keinginan individu untuk memahami fenomena tertentu dan berkembang menjadi konsep, ide, dan teori. Pemilihan metode yang sesuai dengan tujuan penelitian merupakan langkah awal dalam mewujudkan penelitian yang bersumber dari minat tersebut.

Dalam hal ini, metodologi penelitian berfungsi untuk mengatasi permasalahan yang diangkat selama penyelidikan. Peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Pendekatan kualitatif digunakan karena berbagai alasan. Pertama-tama, menangani realitas yang berbeda akan membuat pemecahan masalah menjadi lebih sederhana. Kedua, pendekatan ini memanfaatkan secara langsung sifat interaksi antara peneliti dan partisipan. Ketiga, pendekatan ini lebih responsif dan fleksibel terhadap berbagai dampak dan pola umum yang ditemukan, dalam (Moleong, 2009). Untuk mengumpulkan data deskriptif dari kata-kata tertulis atau lisan serta perilaku yang diamati, penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi public dan sebagai hasil atau pembahasan dalam penelitian saya kali ini bisa dilihat dibawah ini:

1. Produktivitas



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Dari hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi, berada pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan responden yang dapat menjawab setiap pertanyaan dan dapat memberikan jawaban sesuai dengan yang diharapkan. Setiap responden mengetahui tupoksi sesuai dengan bidang-bidang yang mereka tepati. Responden juga dapat memberikan contoh dari hard skills dan soft skills yang mereka miliki, dimana dengan mengembangkan kemampuan ini dapat meningkatkan kinerja ASN pada Kantor KPU Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Kualitas Pelayanan

Dari hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas pelayanan dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi, berada pada kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan ASN memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini mencakup penyediaan informasi yang akurat, penanganan keluhan dengan obyektif, dan pelayanan publik yang inklusif dan merata kepada semua warga masyarakat.

3. Responsivitas

Dari hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Responsivitas dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi, berada pada kategori baik untuk hal kecepatan layanan dan tidak baik untuk hal penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyebutkan bahwa ASN pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi sudah berusaha semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dalam melaksanakan pemilihan umum, hal tersebut merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Kuantan Singingi untuk membangkitkan partisipasi masyarakat untuk turut andil dalam proses pemilu.

Sedangkan untuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dibuktikan dari beberapa tanggapan responden yang menyebutkan masih kurangnya penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dimana disini ASN dituntut untuk menciptakan keterampilan dalam manajemen waktu, konsistensi, dan fokus dalam bekerja.

4. Responsibilitas

Dari hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa indikator Responsibilitas dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi, berada pada kategori baik untuk hal kerjasama dan tidak baik untuk hal kedisiplinan. Kurangnya kedisiplinan ini dibuktikan dengan jawaban dari sebagian besar responden yang menyebutkan kalau kedisiplinan masih kurang dan harus ditingkatkan lagi di lingkungan Kantor KPU Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan dalam hal kerjasama sudah terjalin dengan cukup baik, ini dibuktikan dengan jawaban semua responden yang menyebutkan bahwa hubungan kerjasama dilakukan dengan cara



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

berdiskusi, bertukar pikiran dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saling membantu satu sama lain agar memudahkan setiap pekerjaan.

5. Akuntabilitas

Pada indikator Akuntabilitas secara keseluruhan kinerja ASN pada Kantor KPU Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan beberapa ASN melaporkan laporan – laporan kegiatan sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dilapangan, maka diperoleh kesimpulan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi sudah optimal. Kinerja yang sudah optimal dilihat dari ASN yang menjalankan setiap pekerjaan secara transparansi dan sesuai dengan tupoksi yang ditetapkan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan utama dari penelitian tentang Analisis Kinerja Birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan berada pada kategori baik. Serta, berdasarkan observasi yang telah dilakukan dilapangan, maka diperoleh kesimpulan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kuantan Singingi menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan tupoksi di bidangnya masing-masing. Dan juga tinggingnya rasa tanggung jawab ASN dalam menjalankan tugas, hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam pelaporan hasil kinerja, baik itu yang dilaporkan setiap bulan, enam bulan sekali maupun dalam jangka waktu 1 tahun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimah kasih yang tiada henti kepada kedua orang tua penulis Ayah dan Ibu serta saudara dan saudari penulis yang telah memberi semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menimba ilmu, ucapan terimah kasih kepada ibuk Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, ibuk Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan juga sebagai dosen pembimbing I penulis, bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi, bapak Sarjan M, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing II penulis, bapak dan ibuk dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta teman-teman seperjuangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Heryanan, Ade. (2020). *Organisasi dan Teori Organisasi*. Cileduk Tangerang: Aheryana Institute.
- Maulidiah, Sri. (2014). *Pelayanan Publik, Pelayanan Terpadu Administrasi Kecamatan*.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Bandung: CV Indra Prahasta.

Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moleong, Lexy. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, zaidan. (2013). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Pasolong, Harbani. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Sawir, Muhammad. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Wadjudi, Farid. (2022). *Efektivitas Pelayanan Publik*. Eureka Media Aksara.

B. Internet

urce Url: <https://kuansingkab.bps.go.id/indicator/12/38/1/penduduk-menurut-jenis-kelamin.html>

<https://money.kompas.com/read/2022/09/14/212500726/asn-adalah-pengertian-fungsi-tugas-peran-dan-gajinya?page=all>.