



**KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOGOR
BARAT KOTA BOGOR PROVINSI JAWA BARAT
DALAM PENINGKATAN KETENTRAMAN DAN
KETERTIBAN MASYARAKAT**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar sarjana (S.IP)

Oleh :

Yefta wonggor

192041942

PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN

**SEKOLAH TINGGI ILMU PEMERINTAHAN
ABDI NEGARA
2023**

KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOGOR BARAT
KOTA BOGOR PROVINSI JAWA BARAT
DALAM PENINGKATAN KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN
MASYARAKAT

YEFTA WONGGOR

192041942

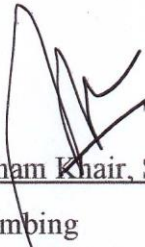
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana (S.IP)

Program studi : Ilmu Pemerintahan

Diperiksa Dan Disetujui Oleh :



Otti Ilham Khair, ST,Sos,M,Si,MH

Pembimbing

Tanggal... 9/10/2023



Catur Widiatmoko, SS.M.IP

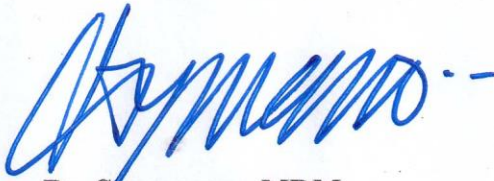
Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan

Tanggal 9/10/2023

Mengetahui

Sekolah tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara

Ketua,



Dr. Sumarsono, MDM.

Tanggal... 10-10-2023

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yefta Wonggor

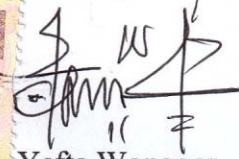
NPM : 192041942

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri, apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi sesuai ketentuan di STIPAN apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya,

Jakarta...10...../10...../2023




Yefta Wonggor
192041942

ABSTRAK

KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR PROVINSI JAWA BARAT DALAM PENINGKATAN KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT

Oleh :

Yefta Wonggor

192041942

Pembimbing: Oti ilham Khair, ST,S,Sos,M,Si,MH

Penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan dan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif faksus penelitian yaitu Kinerja Pegawai Kantor Di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Provinsi Jawa Barat dalam peningkatan ketentraman dan ketertiban masyarakat, penelitian ini sesuai dengan tujuan yaitu Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor barat Kota Bogor dalam Peningkatan Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat

Analisis ini yang digunakan yaitu analisis data kualitatif yang diawali dengan pengumpulan data, pembahasan temuan dan penarikan kesimpulan. Dengan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan kepustakaan, penelitian lapangan yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk mendapatkan data yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian.

Kesimpulan atau analisis penelitian ini menunjukan bahwa: Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor barat, cukup baik namum ada beberapa Pegawai yang berkerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan Masyarakat seperti malas, dan kurang semanagat, Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan kentetraman masyarkat, faktor pendukung adalah adanya fasilitas berupa alat bantu untuk memudahkan proses pelayanan dan menghadakan rapat kordinasi atau semacam evaluasi setiap tiga bulan pemerintah, koremil, Kapolsek bekerja sama menjaga ketentraman dan ketertiban Masyarakat. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya semangat tidak berintegritas atau suap dan Bagaimana peningkatan Kinerja Pegawai dalam ketentraman dan ketertiban masyarakat, sebagai seorang pegawai atau abdi negara dan abdi masyarakat harus membagun hubungan dan kerja sama yang baik kepada masyarakat setempat agar saling berkerja sama baik pemerintah, pegawai setempat, koramil, polsek, tokoh adat tokoh masyarakat, tokoh agama untuk menjaga kententaman dan ketertiban masyarakat

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Masyarakat, Ketentraman, Ketertiban

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kasih, rahmat dan anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Kinerja Pegawai Di kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Provinsis Jawa Barat Dalam Peningkatan Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat

Skripsi ini merupakan salah satu bentuk syarat untuk dapat dinyatakan lulus program studi Ilmu Pemerintahan strata 1 (S-1) Pada Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara (STIPAN).

Tak lupa penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dari segala aspek sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu, terutama kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Bapak Prof. Dr. Ermaya Suradinata, SH, MH, MS selaku Wakil ketua Pembina STIPAN
3. Bapak Dr Sumarsono, MDM selaku Ketua STIPAN
4. Dr. Sofyan Safari Hamim, M.Si Selaku Wakil Ketua STIPAN
5. Bapak Catur Widiatmoko,SS,M.IP Selaku Ketua Program Studi S-1 Ilmu Pemerintahan
6. Bapak Otti ilham khair, ST,S.Sos,M.Si.MH Selaku Dosen Pembimbing
7. Seluruh civitas akdemika STIPAN yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di kampus STIPAN

8. Seluruh dosen, pelatih, pengasuh, maupun pengawas yang tak lelah untuk selalu memberikan pengetahuan kepada penulis dengan ikhlas dan sabar serta yang telah memberikan banyak ilmu dan membuka wawasan berfikir.
9. Kepada keluarga Ayah tersayang Lasarus Wonggor dan ibu tercinta Merry Wonggor, selaku orang tua kandung penulis yang dengan setia menyayangi, menjaga dan membesarkan serta yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Tete Bernad Wonggor, Nene Maria Wonggor, Nene Anance Ullo, Yosep S. Wonggor, GML S Yakobus Bikiou, Dorkas Wonggor, Septinus Wonggor, Agus Ullo, Sakeus pungwam yang tidak saya dapat sebut satu persatu yang senantiasa membantu dan mendorong keberhasilan penulis.
11. Kaka-kaka senior, Yani Ullo. S.IP.M.IP, Dision Indou S.Ked, Nopianus Ayok S.Pak, Permenas wonggor St, Jarinus Mandacan S.sos, Dedi Booy Bonald Indou,S.Kom, Yanto Indou, Alpius Wonggor S.IP,M.IP yang memberikan motivasi, serta dorongan, dan saran kepada penulis.
12. Teman-teman praja STIPAN ngkatan XXIX A2 Dan A1 : Ferianto Mansim, Nikson Diyeigoi, Marten L. Mandacan, paul Hendra saroy, fiktir Y. Rumander, Juan Rumsoek, Norman Kemon, Tegar, afrija
13. Seluruh Mahasiswa Pamong Pemerintahan, Muda Praja, Madya Praja, Nindia praja, dan wasana Praja yang pantas dibanggakan dengan rasa jiwa korsa, Solidaritas Pesaudaraan yang hangat, yang terjalin erat selama ini,

semoga ini menjadi kenangan yang mengesankan dan tidak pernah saya lupa.

14. Seluruh pihak yang membantu hingga skripsi ini selesai.

Sehingga saya mengharapkan dukungan berupa saran dan kritik dari berbagai pihak guna perbaikan pada penyusunan selanjutnya. Semoga karya ini dapat memberikan banyak manfaat bagi semua pihak yang terkait

kiranya diberikan –nya kepadamu apa yang kaukehendaki dan menjadikan-nya berhasil apa yang kaurancangkan” Mazmur 20:4”

Jakarta.../..../ 2023

Penulis

Yefta Wonggor
NPM : 192041942

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGHESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN SENDIRI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Fokus dan Subfokus Penelitian.....	4
1.3. Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Teori Kinerja.....	10
2.1.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	12
2.1.4 Hal-hal Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.5 Penilaian kinerja pegawai.....	15
2.1,6 Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat	16
2.1.7 Masyarakat	17
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan	18

2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.3 Operasional Konsep	24
2.4. Hipotesis	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	27
3.2. Lokasi Penelitian	28
3.2.1. Lokasi Penelitian	28
3.3. Latar/Setting Penelitian.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1. Teknik Observasi	31
3.4.2. Teknik Wawancara	31
3.4.3. Teknik Studi Dokumentasi	32
3.5. Teknik Analisis Data	32
3.6. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum	35
4.1.1. Sejarah Kecamatan Bogor Baat Kota Bogor	35
4.1.2. Demografi.....	35
A. Letak Geografi Daerah.....	35
B. Hidrologi Dan Klimatologi.....	37
4.1.3. Keadaan Sosial Masyarakat	38
4.1.4. Kondisi Ekonomi	39
4.1.5. Struktur Organisasi Kecamatan Bogor Barat	40
4.1.6 Visi Dan Misi	41
4.2. Hasil Temuan Penelitian	41
4.2.1. Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan	41

4.2.2. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat	48
4.2.3. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat.....	52
4.3. Pembahasan Temuan penelitian.....	58
4.3.1. Aksi	58
4.3.2. Patokan	59
4.3.3. penilaian	59
4.3.4. Manfaat.....	61
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66
1. Pedoman Observasi.....	66
2. Pedoman Wawancara	67
3. Catatan Lapangan.....	69
4. Dokumen Pendukung (Foto Dokumen.....	78
5. Dokumen Ijin Penelitian.....	82
6. Riwayat Hidup	85
7. Keabsahan data	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.hasil penelitian yang relevan.....	18
Tabel 2.2 Operasional Konsep	24
Tabel 3.2. daftar informan.....	30
Tabel 4.1. Kecamatan Bogor Barat Dalam Angka 2019	37
Tabel 4.2. Jumlah Penduduk Kecamatan Bogor Barat 2020.....	36
Tabel 4.3. Laporan Stastitik Kependudukan Bulan Desember 2020 kecamatan bogor barat	39
Tabel 4.4. Kondisi EKonomi.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 2.2. Lokasi Penelitian	29
Gambar 4.1 Peta Adiministrasi Kecamatan Bogor Barat.....	35
Gambar 4.2. Struktur Pemerintahan Kecamatan Bogor Barat	40
Gambar 3.2. Keabsaan Data	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya.

Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja *performance* merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*. Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintah yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerja sama sehingga maupun meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Untuk itu, otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas terukur. Kecamatan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat

merupakan ujung tombak keberhasilan pembanguna khusus otonomi daerah, dimana kecamatan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengambilan pembanguna serta pelayanan. Dikatakan sebagai ujung tombak karena kecamatan terhadap langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kecamatan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti.

Disamping itu peran kelurahan diatas menjembatani program-program pemerintah untuk disosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Adapun yang berpengaruh dengan permasalahan tersebut adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintahan kecamatan .

Karena itu kinerja aparat membutuhkan kemampuan dan motivasi baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam usaha pemberian layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa pemerintah yang baik adalah pemerintah yang dekat dengan rakyat, semakin dekat pemerintah dengan rakyat semakin baik pelayanan yang diberikan.

Dengan demikian, kalau pemerintah berda dalam lingkungan masyarakat maka pelayanan yang baik diberikan harus cepat, hemat, murah, responsice.

Untuk itu maka, dalam suatu pemerintahan diperlukan adanya aparatur yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang benar-benar sesuai dengan diadakanya pemerintahan itu sendiri.

Dari sudut pandang tentang subjek pembangunan di Indonesia, dimana masyarakat ditempatkan sebagai pelaku utama, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing, menciptakan suasana yang menunjang kegiatan masyarakat, yang menurut Bahasa *Reinventing Government*, pemerintah sebagai pengendali (*steering*) dan masyarakat sebagai pelaksana (*rowing*).

Kegiatan pemerintah dan kegiatan masyarakat harus saling mengisi, saling menunjang dan saling melengkapi dalam kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan Nasional, yang dalam *Reinventing Government* disebut kerja sama yang berdasarakan kemitraan, saling percaya, saling menghormati dalam melakukan terobosan. (Boediono, 2003:60)

Pemberian pelayanan umum oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat sebagai pelanggan adalah merupakan perwujudan dan fungsi aparatur Negara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi Negara

Kualitas pelayanan yang dikehendaki masyarakat sebagai pihak yang ingin memperoleh pelayanan adalah, kemudahan dalam kepengurusan, mendapat pelayanan yang wajar, mendapatkan pelayanan yang sama dengan

yang lain tanpa pilih kasih dan mendapatkan pelayanan yang jujur dan terus terang.

Pelayanan prima merupakan pelayanan yang sangat baik atau pelayanan yang baik, disebut sangat baik dan terbaik. Karena sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau di miliki oleh instansi yang memberikan pelayanan. Jadi pelayanan prima dalam hal ini sesuai dengan harapan pelanggan.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa aparatur pemerintah sangatlah dibutuhkan dalam memenuhi pelayanan masyarakat guna menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas dalam pelaksanaan, fungsi penyelenggaraan pememrintah dalam sistem administrasi Negara yang handal, professional, efisien, dan efektif, dimana ruang lingkup pelayanan umum diberikan oleh aparatur pemerintah meliputi: melayani, mengayomi, dan menumbuhkan prakarsa serta peran aktif masyarakat dalam pembanguna

1.2 Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian berfokus pada Kinerja Pegawai, dengan sub fokus pelayanan pegawai kepada masyarakat. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Integritas
7. Orientsi pelayanan
8. Kerja sama
9. Komitmen

ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil atau PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN merupakan dari aparatur sipil Negara (ASN).

Peran dalam PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Selain itu, PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak. Faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumberdaya manusia dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggun jawab bisnis dan sosial dari persepektif pihak yang mempertimbangkan (Wibowo, 2011:98).

Upaya yang dilakukan PNS adalah penegak kedisiplinan diperlukan untuk mengujudkan pegawai yang profesional dan berintegritas sebagai penyelenggara pemerintah. Pegawai yang profesional dan berintegritas dapat mewujudkan penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Maka, diperlukan tata cara penegakan disiplin pegawai untuk mewujudkan penegakan kedisiplinan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan pelayanan masyarakat?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat?
3. Bagaimana peningkatan Kinerja Pegawai dalam ketentraman dan ketertiban masyarakat?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan pelayanan masyarakat?
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang penghambat dan pendukung kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat Dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat.?

3. Untuk mengetahui bagaimana upaya peningkatan Kinerja Pegawai, dalam ketentraman dan ketertiban masyarakat

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Berguna sebagai bahan informasi untuk Kantor Camat Bogor Barat Kota Bogor untuk meningkatkan pelayanan kepada Masyarakat pada masa-masa yang akan datang.
2. Sebagai kontribusi bagi civitas akademika terutama Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara (STIPAN) Jakarta dalam ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar .2005:67).

Kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (sulistiyan, 2003:223). Sedangkan menurut (Bernardin 2003:223), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* adalah yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999:2.)

Konsep teori merupakan teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variable yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis)

(Sugiyono, 1998:200). Sedangkan teori adalah serangkaian asumsi konsep, kontrak, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep satu dengan konsep lainnya.

Administrasi Publik adalah bagian dari pada metode pemerintah Negara dalam proses politik yang dikenal dengan *administration of public, for public* dan *by public*. Sehingga dapat dikatakan bahwa administrasi publik merupakan proses pemerintahan publik, untuk publik dan oleh publik.

Perwujudan pemaknaan tersebut berasal dari istilah “administrasi publik” Administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan atau kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditentukan atau diarahkan. Administrasi juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan implementasi kebijakan.

Sedangkan publik bisa diartikan sebagai Negara, klien, konsumen, warga masyarakat, dan kelompok kepentingan. Tapi dalam wacana yang berkembang di Indonesia, administrasi publik disamakan dengan administrasi publik disamakan dengan administrasi Negara.

Berdasarkan definisi dari dua kata tersebut, maka administrasi publik dapat didefinisikan sebagai sebuah proses menjalankan keputusan/kebijakan untuk kepentingan Negara, warga masyarakat.

Adapun definisi administrasi publik menurut para ahli, antara lain:

1. Leonard D. White, Administrasi publik ialah semua kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan dengan mendasarkan kepada kebijakan Negara.

2. E.H.litcfiled, administrasi Negara adalah bagian dari pada suatu studi tentang bagaimana bermacam-macam badan pemerintah diorganisir, dilengkapi tenaga, tenaganya dibiayai, digerakan dan dipimpin.
3. Chandler dan plano (1988), Adminitrasi publik adalah suatu proses dimana sumberdaya dan personel publik di organisir dan dikordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan dan kebijakan publik. Mereka juga menjelaskan bahwa administrasi publik ialah seni dan ilmu (art and science) yang bertujuan untuk mengatur kebijakan publik untuk memecahkan permasalahan publik yang terjadi dalam suatu organisasi atau atau yang lain.

2.1.2 Teori Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dengan kinerja yaitu sesuatu hasil usaha yang dicapai melalui mekanisme prosedur. Disamping itu kinerja pegawai pegawai diartikan hasil pencapaian usaha yang dapat diukur melalui mekanisme prosedur suatu instansi, baik secara kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Camat Bogor barat, maka diperlukan arah dan landasan berfikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli yang diakui keabsahannya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah haisil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja merupakan produk dari melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum kerja yang dimaksudkan dalam penelitian yaitu segala daya upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap warga masyarakat. Kinerja yang diharapkan ini terdapat pada tiga aspek yakni aspek kognitif yaitu pemahaman pegawai tentang sistem pelayanan administrasi kepada masyarakat. Aspek efektif yaitu kinerja aparat pegawai dalam memberikan pelayanan adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dengan masyarakat. Aspek kinerja adalah segala upaya yang dilakukan pegawai dalam menggunakan fisik dalam bertindak sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Pegawai yang berhasil dengan baik dalam melayani berbagai kepentingan administrasi bagi warga masyarakat, apabila mampu memahami melaksanakan peran sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Selanjutnya bahwa keberhasilan pegawai juga sangat bergantung pada pimpinannya, dalam hal ini pimpinan kecamatan merupakan simbol kepemimpinan yang ada pada tingkat kecamatan, dan sudah pasti camat yang baik adalah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh yang dipimpinnya, baik itu yang ada di kantor camat maupun yang ada di lingkungan kecamatan yaitu masyarakatnya, (Akbar,2015:158).

2.1.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam kesatuan kerja pemerintahan pelaksanaan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya Manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang: a ASN, dan b. PPPK.(1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Tugas seorang pegawai sebagai aparatur Negara merupakan penentu dalam menentukan, mengembangkan, mengembangkan dan memajukan organisasi pemerintah. Rumusan ini mengindikasikan betapa penting kinerja pegawai menyelenggarakan sistem pemerintahan guna mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat ditingkat kecamatan di harapkan sebagai kekuatan yang dapat menggerakkan roda kehidupan masyarakat. Karena itu seorang pegawai sangat diharapkan untuk memahami dengan jelas, tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki kepedulian terhadap masyarakat demi mengoptimalkan pelayanan publik.

Selanjutnya kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat merupakan tingkat ketercapaian dari tujuan dalam organisasi yang menyangkut produk maupun jasa primer yang dihasilkan. Untuk mendukung kedua hal ini seorang pegawai harus memiliki pengetahuan dan wawasan tentang pengelolaan

administrasi sebagai faktor utama dari keberhasilan pelayanan administratif dan harus menjadi pegangan utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ditinjau dari aspek efektif menijikan bahwa suasana hubungan kerja sama antara sesama pegawai penciptaan suasana keakraban dan persahabatan dengan masyarakat belum tercermin dengan baik. Demikian pula respon dan sikap saling menghargai terhadap masyarakat masih belum nampak dalam memberikan pelayanan

2.1.4 Hal-Hal Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan, adalah kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintah, merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan stimulasi yang berpengaruh terhadap banyak orang dalam mengujudkan pekerjaan dalam satu tim. Dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu sistem Manajemen Kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) yang terdiri atas: Perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja; penilaian kerja tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Muchedarsyah Sinungan (1995 : 145), produktifitas pegawai mengacu pada pola tingkah laku yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketahanan

Kemudia melayu S.P. Hasibuan (2001 : 69), mengembangkan kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai atau karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh pegawai dari tingkat keahlian, serta latar belakang pendidikan.

Hail ini sebagaimana yang dikemuka oleh Muchdarsyah sinungan (1995:95), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi:

- a. kualitas kerja
- b. kuantitas kerja
- c. pendidikan
- d. kemampuan
- e. kinerja
- f. Motivasi
- g. Dukungan yang diterima
- h. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan

i. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam kegiatan tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi

2.1.5 Penilaian kinerja pegawai

Menurut Attwood Margaret dan Stuart Dimmock Definisi kata “*to appraise*” adalah: menetapkan harga untuk” atau “ menilai suatu benda” jika menggunakan istilah “penilaian kinerja” berarti kita terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatkannya.

Menurut Dessler, Gary sedarmayanti mengungkapkan penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi:

1. penetapan standar kerja
2. penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar
3. memberi unpan balik kepada karyawan dengan tujuan motivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat.

Menurut Dimmock mengungkapkan tujuan penilaian kinerja yaitu

1. membantu meningkatkan kinerja
2. menetapkan sasaran bagi kinerja kinerja perorangan
3. menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. melai kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan di masa depan

5. menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberi upan balik kepada karyawan mengenai peluang
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karur
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji
9. Mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

2.1.6 peningkatan ketentraman dan ketertiban masyarakat

Dalam peningkatan ketentraman dan ketertiban Masyarakat mempunyai tugas pokok merencanakan mengoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi operasional ketertiban dan ketentraman Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bidang ketertiban dan ketentraman Masyarakat Menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan ketertiban dan ketentraman masyarakat
2. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang ketertiban dan ketentraman masyarakat
3. Pelaksanaan kegiatan operasi pengendalian terhadap pelanggaran ketertiban dan ketentraman Masyarakat
4. Pelaksanaan penanganan pengaduan adanya pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman Masyarakat

5. Pelaksanaan pengawalan pejabat dan atau orang penting dan pengamanan tempat-tempat penting rumah dinas pejabat serta acara-acara resmi
6. Pelaksanaan pengoordinasian kerja sama teknis pemerintah Daerah dengan instansi terkait di bidang ketertiban dan ketentraman Masyarakat, Peningkatan sumber daya Aparatur serta sumber daya anggota perlindungan Masyarakat.

2.1.7 Masyarakat

Masyarakat adalah sekumpulan manusia yang saling berinteraksi. Masyarakat merupakan satu-kesatuan hidup manusia atau *society*, yang dalam Bahasa arab mempunyai arti ikut serta, berpartisipasi (koentjaraningrat, 1990) ciri-ciri Masyarakat yang dikemukakan adalah Interaksi antar warganya, adat istiadat, norma-norma, hukum-hukum dan aturan-aturan khas yang mengatur seluruh pola tingkah laku masyarakat, suatu komunitas dalam waktu, suatu rasa identitas yang mengikat semua warga.

Dengan demikian masyarakat adalah kesatuan hidup manusia yang berinteraksi menurut suatu sistem adat istiadat tertentu yang bersifat kontinyu terkait oleh suatu rasa identitas kebersamaan

Menurut liton (2000), masyarakat mengandung beberapa unsur, yaitu:

1. Manusia yang hidup bersama.

Dalam ilmu social tidak ada ukuran mutlak ataupun angka pasti untuk menentukan beberapa jumlah manusia yang harus ada akan tetapi secara teorisi adalah dua orang yang hidup bersama

2. Bercampur untuk waktu yang cukup lama

Kumpulan dari manusia yang dapat bercakap-cakap, merasa dan mengerti. Mereka juga mempunyai keinginan untuk menyampaikan kesan-kesan ataupun perasaan-perasaan. Sebagai akibat hidup bersama itu, timbullah peraturan-peraturan yang mengatur hubungan anatara manusia dalam kelompok tersebut.

3. Sadar bahwa mereka adalah satu kesatuan yang merupakan suatu sistem hidup bersama. Sistem kehidupan bersama menimbulkan kebudayaan oleh karena setiap anggota kelompok merasa terikat satu dengan yang lain

2.2 Hasil penelitian yang relevan

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table. 2.1 : Hasil penelitian yang relevan

No	Judul	Nama	Tahun	Hasil
1	Analisis kinerja pegawai sekretaris kota padang	Jornisal	2011	Dilihat dari evaluasi kerja semester 1 tahun 2010 dengan menggunakan beberapa indikator yaitu indikator pengelolaan pendapatan daerah, indikator fisik kegiatan, indikator laporan hasil pemeriksaan (LHP) indikator tingkat disiplin, dan indikator akuntabilitas berdasarkan ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan. Maka kinerja Sekretariat Daerah pemerintah Kota Padang panjang pada semester 1 tahun 2010 diklasifikasikan “BAIK”

				Dengan total skor 123,5% atau rata-rata 20,583. Dan berdasarkan akumulasi skor penilaian evaluasi kinerja semester 1 tahun 2010 Sekretariat Daerah berada pada peringkat ke 2 dari 11 SKPD pengelolaan pendapatan. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa pencapaian tersebut juga tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan yang ditemukan di lapangan sehingga peneliti mengatakan pencapaian tersebut belum mampu menjabarkan permasalahan terkait kedisiplinan SDM pelaksanaan dan kepuasan kerja dari tiap-tiap pegawai pemerintah yang berada di lingkungan pemerintah Sekretariat Daerah Kota Padang
2	Analisis kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Banten tahun 2012.	Nesya ayu wardani	2012	Banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan peraturan kantor, seperti melakukan tindakan tidak disiplin. Kualitas hasil kerja dari pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Bante yang dinilai masih kurang. Suasana kerja yang menjadi permasalahan dapat mengganggu kualitas kerja pegawai. Penempatan kerja pegawai belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai. Inisiatif pegawai masih kurang dalam pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Pimpinan juga kurang dalam memberikan arahan

				terhadap bawahan yang berakibat juga terhadap kurangnya komunikasi pegawai dengan pimpinan. Kerja sama tim yang ada belum dapat dikatakan baik karena masih banyak pegawai yang merasa disaat dirinya sedang sibuk dalam mempersiapkan suatu acara seperti rapat dan sebagainya, akan tetapi pegawai lain tidak membantu.
3	Analisis kerja pegawai pada kantor pertanahan semarang	Titin Indrawati Subroto	2008	Berdasarkan hasil peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa: berdasarkan uji korelasi antara kemampuan dengan kinerja organisasi dengan rumus kendall Tau diperoleh angka 0,217 artinya kemampuan berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kerja. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena $0,217 < 0,5$. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan pegawai, belum semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan sesuai dengan bidang tugasnya dan kurangnya pengetahuan pegawai mengenai prosedur atau mekanisme kerja. Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja setelah dihitung dengan rumus kendall tau diperoleh angka

				0,491 < 0,5. Pimpinan kurang memberikan perhatian kepada pegawai yang memiliki kemampuan tinggi, kurang memberikan pengakuan terhadap pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena 0,273 < 0,5. Fasilitas kerja yang ada antara lain tingkat kebisingan tinggi dan ruang tunggu tamu yang belum memadai, ruang kantor yang masih kurang serta kenyamanan ruang kerja masih kurang mendukung, belum adanya genset, jumlah komputer masih dirasa kurang. Berdasarkan uji koefisien kendall dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.
--	--	--	--	---

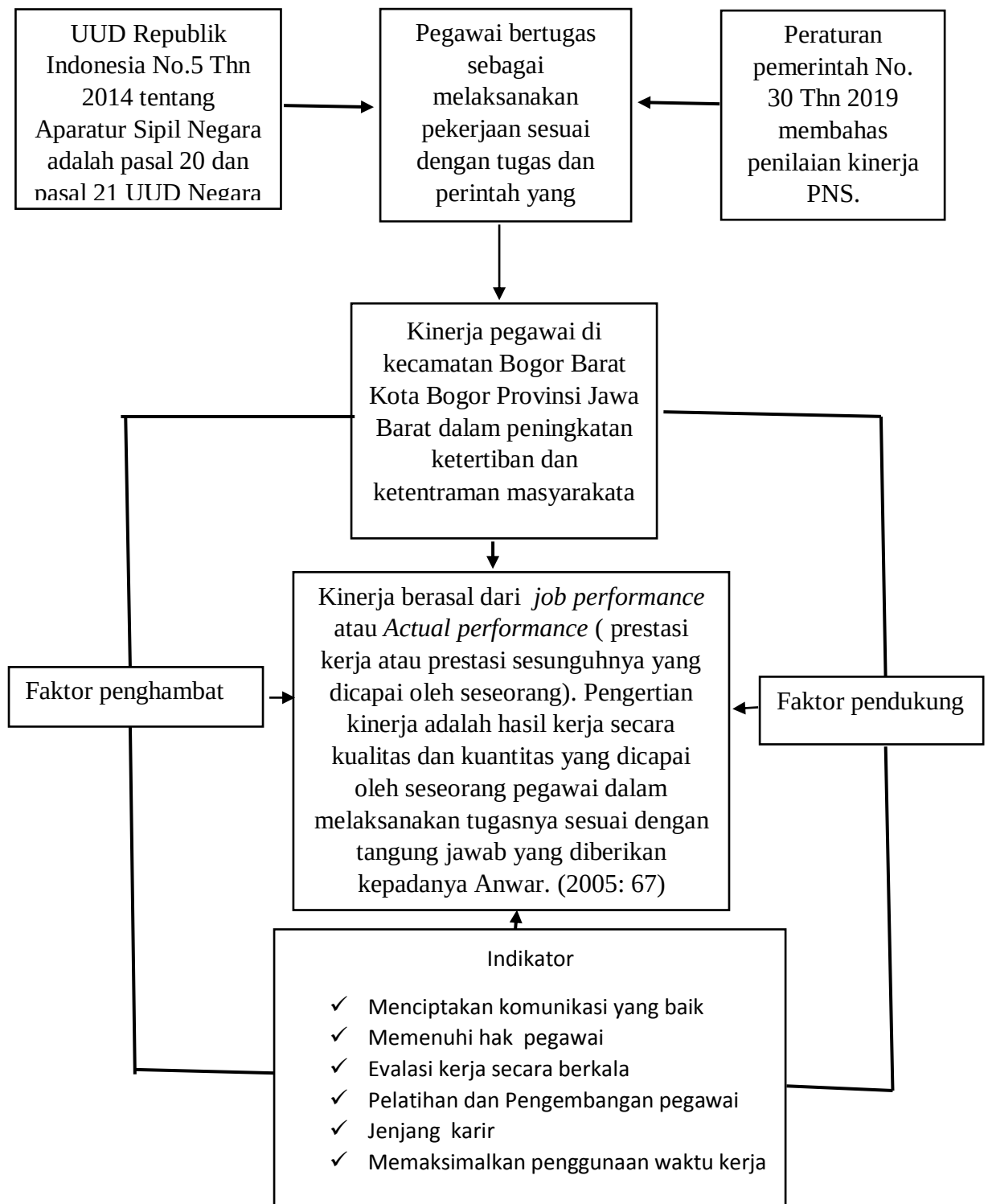
2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu Challagalla dan Shervani (2006:523-545) dalam penelitian menemukan bahwa peran kepemimpinan dan motivasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jurkeiwick (2001) dan Smith et al. (2000) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai lebih baik

dibandingkan pegawai yang tidak memiliki motivasi. McNeese-Smith (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada level kurang dari 1%. Hasil tersebut didukung oleh Suliman (2002) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional pada 20 perusahaan di Timur Tengah mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Selanjutnya Ostroff (2003) dan Laschinger, Finegen dan Shamian (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Semakin terpenuhinya dan meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan berdampak positif terhadap sikap kinerja pegawai.

Indikator Variabel



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.3.1. Operasionalisasi konsep

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja adalah cara untuk mendefinisikan sebuah konsep agar bisa diukur. Operasional konsep diperlukan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis hal ini sangat perlu agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami penelitian

Agar lebih jelas dalam memahami penelitian membuat operasional konsep dalam bentuk sesuai dengan definisi konsep tersebut, dalam penelitian ini fenomena/gejala dari peran dapat diukur indeksinya dengan sejumlah indikator sebagaimana dalam matrix 2.4. operasionalisasi konsep

Agar jelas dalam memahami, penelitian membuat operasional konsep dalam bentuk tabel

Tabel 2.2. Operasional konsep

Judul Skripsi	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dalam Peningkatan Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat	Kualitas Kerja	➤ Pegawai dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi ➤ Kualitas pegawai dapat dinilai baik oleh atasan ➤ Kualitas kerja pegawai dinilai baik dan berprestasi
		➤ Dalam kerja pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada ➤ Pegawai tidak menunda

	Kecepatan	pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya ➤ Banyaknya hasil kerja yang diselesaikan pegawai dapat dilihat dari waktu kerja
	Kemampuan	➤ Pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang hasil kerja pegawai ➤ Skil yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan pegawai saat ini ➤ Pegawai selalu meminimalisir sekecil mungkin
	Inisiatif	➤ Dalam dalam melayani masyarakat, pegawai selalu menawarkan bantuan. ➤ Pegawai selalu mencari alternatif pola kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan ➤ Pegawai akan selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang telah dihasilkan

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus

Dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti

mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan, kerja yang secara efektif.
2. Upaya yang dilakukan pemerintah Kecamatan Bogor Barat, untuk menyiapkan sarana dan prasarana kantor agar menunjang kinerja pegawai yang efektif dan efisien terhadap pelayanan masyarakat.
3. Diduga Kinerja Pegawai dalam peningkatan ketentraman dan ketertiban masyarakat dengan baik

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sifat data yang di kumpulkan berupa data kualitatif, karena peneliti bermaksud mendeskripsikan, menguraikan , dan menggambarkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kabupaten Bogor, (studi kasus Ketertipan Masyarakat). Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku dari orang-orang yang diamati. Keterangan dan berupa hasil pengamatan. Hasil pengamatan pada penelitian kualitatif tidak disajikan dalam bentuk numerik, melainkan dalam bentuk kata-kata sesuai dengan karakteristik dari pendekatan kualitatif hingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan lebih luas tentang pengamatan dibalik informasi selama berinteraksi dilapangan. Menurut Moleang, L.J. Rexi (2011: 34).

Menurut patton, M. (1990 : 209). Penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, Seperti transkrip wawancara, catatan lapangan gambar foto, rekaman video dan sebagainya. Selain itu, penelitian kualitatif juga memiliki beberapa pandangan yang mendasar yaitu:

1. Realitas Sosial adalah sesuatu yang subjektif dan interpresentasikan, bukan sesuatu yang berada diluar induvidu – induvidu.

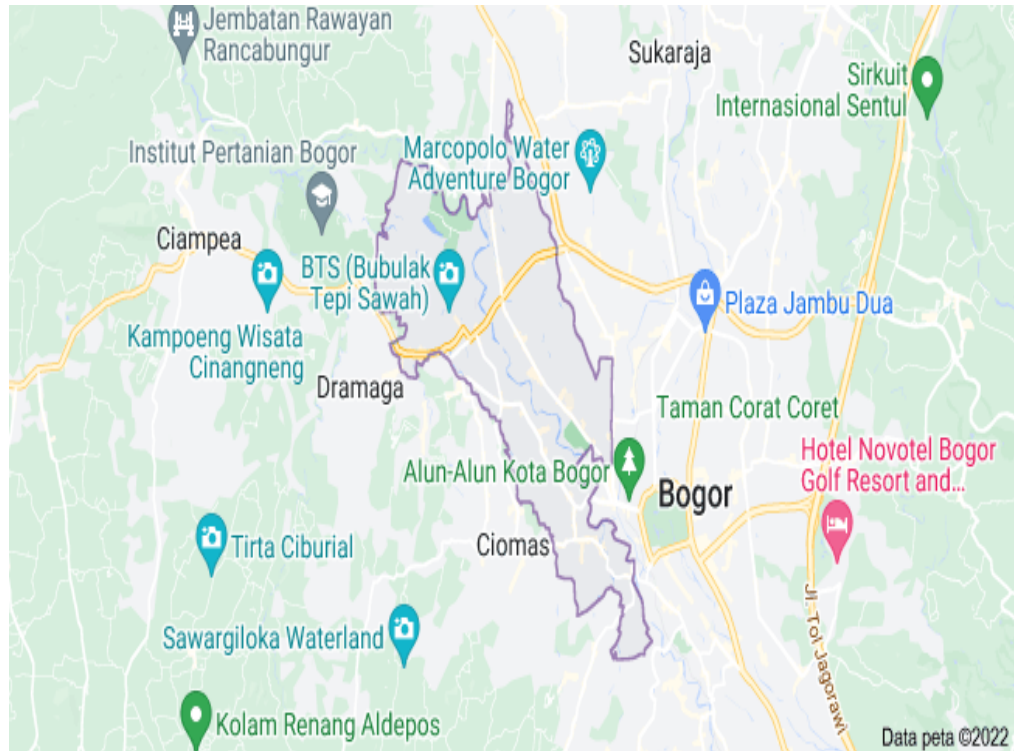
2. Manusia secara sederhana tidak mengikuti hukum – hukum alam diluar dari, melainkan menciptakan rangkaian makna dalam menjalani kehidupannya.
3. Ilmu didasarkan pada pengetahuan sehari – hari, bersifat induktif, ideografis dan bebas nilai, serta
4. Penelitian bertujuan untuk memahami kehidupan social. Oleh karena itu, pendekatan penelitian yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif guna mendeskripsikan mengenai Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bogor barat Kabupaten Bogor barat, (Studi Kasus Pada Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat)

3.2. Lokasi Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bogor barat Kota Bogor Provinsi Jawa barat, pemilihan lokasi tersebut berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan, penelitian menunjukan bahwa sangat diperlukan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor barat Kota Bogor (Studi Kasus Pada Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat)

Kecamatan Bogor barat kota Bogor Barat



Gambar 3.1 Lokasi penelitian

3.3 Latar/*Setting* Penelitian

Sumber data dalam pendekatan kualitatif adalah semua pihak yang berkepentingan dan pelaku utama baik dari pejabat dengan kecamatan maupun pihak masyarakat, fakta yang dibutuhkan untuk mengumpulkan dan informasi yang diinginkan meliputi peristiwa, kejadian, bukti, kata – kata, tindakan dan perilaku kerja pegawai serta kualitas dalam upaya meningkatkan kinerja di kecamatan. Dan informasi itu diperoleh dari informasi melalui suatu proses wawancara dan pengalaman mendalam. Tujuan terpilihnya sampai ini adalah

untuk mendapatkan fakta penghambat yang gaya informasi dan memilih orang yang memungkinkan penulisan mempelajari beberapa isi sentral. Dengan demikian informasi berada disemua lapisan masyarakat serta berbagai lapisan fenomena yang diteliti sehingga informasi akhirnya terseleksi informasi bagus yang memenuhi syarat good informasi yakni yang menyampaikan data adanya, kejujuran, enak berbicara dan dapat berkomunikasi dengan baik, disukai orang lain bertanggung jawab, dan memahami objek penelitian, menguasai informasi maupun membagikan pengetahuan serta menjunjung tinggi sikap saling percaya. Jumlah informan yang dibutuhkan dengan memperhatikan apa yang ingin diketahui sesuai dengan data dan informasi yang dibutuhkan informan yang dibutuhkan terdiri atas

Table 3.3 daftar informan

No	Nama	Jumlah orang
1	Camat	1 orang
2	Pejabat yang berhak menilai kinerja pegawai	2 orang
3	Pegawai kantor camat	3 orang
4	Masyarakat	2 orang

Sedangkan informan dalam penelitian adalah Pejabat yang berhak menilai Kinerja Pegawai, yang mengalami secara langsung terhadap permasalahan peneliti yang penulis ambil.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Observasi

Sugiyono (2018 : 106) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmu hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu di kumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan electron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) yang dapat diobservasikan dengan jelas.

3.4.2 Teknik Wawancara

Sugiyono (2018 : 114). Bahwa “wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.”

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dan apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, akan tetapi apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan daripada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya – tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan.

Sugiyono (2018 : 114) menyatakan bahwa “interview merupakan hatinya penelitian sosial. Bila anda lihat pada jurnal dalam ilmu sosial, maka anda temui semua penelitian sosial yang didasarkan pada interview, baik yang standar maupun yang dalam.”

Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi, partisipatif, dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang yang ada didalamnya.

3.4.3. Teknik Studi Dokumentasi

Menurut sugiyono (2018 : 124) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.” Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (Life History), cerita, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif. Menurut Miles dan Humberman dalam Sutopo (2006 : 16) dalam model ini ada tiga komponen analisis yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data sebagai suatu siklus. Ketiga kegiatan dalam analisis model interaktif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Diartikan sebagai suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data “kasar” yang muncul dalam catatan – catatan tertulis

dilapangan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengajarkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data.

2. Penyajian Data

Diartikan sebagai kesimpulan informasi yang tersusun memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data.

3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan yang diambil akan ditangani secara longgga dan tetap terbuan sehingga kesimpulan yang semula belum jelas, kemudian akan meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan maksud dan tujuan menguji kebenaran, kekokohan, dan kecocokannya yang merupakan validitasnya.

3.6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, validasi data diatasi melalui penerapan prinsip triangulasi data. Teknik triangulasi data dapat disebut juga triangulasi sumber. Cara ini mengarahkan peneliti agar didalam mengumpulkan data, ia juga berusaha menggunakan berbagai sumber yang ada. Teknik triangulasi model ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Triangulasi penelitian

Triangulasi penelitian adalah hasil penelitian baik yang berupa data maupun kesimpulan mengenai bagian tertentu atau keseluruhannya dapat diuji oleh

peneliti lain Sutopo, (2006:93). Triangulasi peneliti dapat dilakukan dengan penyelenggaraan diskusi atau melibatkan beberapa penulis yang mempunyai pengetahuan yang mencukupi.

2. Trigulasi Metodologi

3. Teknik triangulasi

metode digunakan dengan cara mengumpulkan data sejenis tetapi menggunakan metode yang berbeda (Patto dalam Sutopo 2006:93)

4. Triangulasi Teoritis

Trangulasi jenis ini dilakukan oleh peneliti dengan melakukan perspektif lebih dari suatu teori dalam mebahas permasalahan yang dikaji Patto dalam Sutopo (2006:98). Oleh karena itu, dalam melakukan jenis triangulasi ini,peneliti harus memahami teori-teori yang digunakan dan keterkaitanya dengan permasalahan yang diteliti sehingga mampu menghasilkan kesimpulan yang mantap.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Sejarah Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

Kecamatan bogor barat adalah sebuah Kecamatan Di Kota Bogor Barat, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, sejarah awal terbentuk, Kecamatan ini hanya terdiri dari 1 kelurahan saja, yaitu menteng Pada tahun 1995. Pada Tahun 1995, beberapa wilayah di kabupaten bogor dipisahkan dari kabupaten induk dan masuk kedalam wilayah kota bogor, sebagian diantaranya masuk kedalam wilayah kecamatan ini. Adapun desa yang dipisahkan dari kabupaten Bogor dan masuk kedalam wilayah Kecamatan Bogor Barat.

Tahun 2000 sampei sekarang seiring kota bogor semakin maju dan pesat, maka seluruh desa di kecamatan ini ditingkatkan statusnya menjadi kelurahan. Dan juga diberlakukan kode pos baru untuk desa-desa yang baru saja ditingkatkan statusnya

Gambar 1. Peta Adminstrasi Kecamatan Bogor Barat

4.1.2. Demografi

A. Letak Geografi Daerah

Kecamatan Bagaor Barat merupakan salah satu Kecamatan di wilayah Kota bogor dengan Luas wilayah 32,85 Km². Adapun batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut :

-Sebelah Utara: Berbatasan dengan Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor.

-Sebelah Timur : Berbatas dengan Kecamatan Bogor Tengah dan Kecamatan Tanah sarea Kota Bogor.

-Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Bgor selatan dan Kecamatan Ciomas Kabupaten bogor.

-Sebela Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor.



Gambar 4.1 Peta Adiministrasi Kecamatan Bogor Barat

Kecamatan Bogor Barat terbagi dalam 16 (enam belas) wilayah Administrasi Kelurahan dengan masing-masing wilayah luas kielurahan sebagaimana diuraikan dalam table :

Tabel 4.1. Kecamatan Barat Dalam Angka 2019

NO	KELURAHAN	LUAS (km²)
1	Menteng	2.09
2	Sindangbarang	3.70
3	Bubulak	3.14
4	Margajaya	2.55
5	Balumbangjaya	1.54
6	Situgede	2.73
7	Semplak	0.44
8	Cilendek Barat	1.74
9	Cilendek Timur	1.05
10	Curug Mekar	1.04
11	Curug	1.95
12	Pasirjaya	2.90
13	Pasirkuda	2.25
14	Pasirmulya	1.00
15	Gunung Batu	2.20
16	Loji	2.53
JUMLAH		32.85

B. Hidrologi Dan Klimatologi

Kondisi fisik Kecamatan Bogor Barat secara topografi mempunyai kemiringan 0-2% dan 3-15% yang merupakan lahan yang baik untuk mendukung kegiatan perkotaan seperti permukiman, perkantoran, perdagangan, industri, pariwisata, pertanian dan lain-lain. Sedangkan secara hidrogeologi terdapat beberapa sungai yang menjelajah wilayah Kecamatan Bogor Barat antara lain sungai Cidepit, Cisadane, Sindangbarang, Ciapus yang semuanya memiliki aliran anak sungai. Sungai-sungai yang terdapat wilayah kecamatan Bogor Barat sangat menunjang terhadap

Berdasarkan data Badan Meteorologi dan geofisika Kota Bogor, wilayah Kecamatan Bogor Barat mempunyai curah hujan yang cukup tinggi yaitu antara 3.500 s.d 4.000 mm/tahun dimana kelurahan-kelurahan yang berada di wilayah bagian utara mempunyai spesifikasi rata-rata curah hujan antara 3.500 s.d 4.000

mm/tahun dan 4.000 s/d 4.500 mm/tahun. Intensitas curah hujan minimum yang terjadi pada bulan April s/d Oktober antara 128 s/d 345 mm/tahun. Sedangkan kondisi suhu udara berkisar antara 26 c s/d 34 c dengan kelembaban udara rata-rata 30 c menjadikan Kecamatan Bogor Barat sangat cocok untuk dijadikan kawasan pemukiman

4.1.3 Keadaan Sosial Masyarakat

A. Kependudukan

Secara umum, kondisi penduduk dikecamatan Bogor Barat tersebar cukup merta di berbagai kelurahan. Persebaran tertinggi dengan proporsi terhadap keseluruhan penduduk Kecamatan Bogor Barat sebesar 9,88% terdapat di kelurahan Pasir Jaya, Sedangkan untuk wilayah yang memiliki jumlah penduduk terkecil adalah kelurahan Pasir mulya dengan proporsi sebesar 2,61% dari jumlah keseluruhan penduduk kecamatan Bogor Barat.

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kecamatan Bogor Barat 2020

NO	KELURAHAN	PENDUDUK			JUMLAH KK
		L	P	JUMLAH	
1	MENTENG	7.418	7.208	14.626	4.323
2	SINDANGBARANG	7.918	6.931	14.877	4.099
3	BUBULAK	6.842	6.309	13.151	3.447
4	MARGAJAYA	2.771	3.296	6.067	1.517
5	BALUMBANG JAYA	4.630	5.132	9.762	3.453
6	SITUGEDE	6.458	6.235	12.693	2.897
7	SEMLAK	5.331	5.376	10.707	3.176
8	CILENDEK BARAT	7.772	7.914	15.686	4.306
9	CILENDEK TIMUR	7.128	6.890	14.018	3.839
10	CURUG MEKAR	5.672	5.470	11.142	3.250
11	CURUG	5.988	5.793	11.781	3.077
12	PASIR JAYA	9.945	9.386	19.331	4.776
13	PASIR KUDA	6.556	6.482	13.038	3.472
14	PASIR MULYA	2.531	2.553	5.084	1.760
15	GUNUNG BATU	8.296	8.030	16.326	4.881
16	LOJI	7.027	6.928	13.905	13.982
J U M L A H		99.194	96.412	195.606	66.255

Sumber : Seksi Pemerintahan Kecamatan Bogor Barat, 2020

Laporan stastitik kependudukan dicatat dari mulai lahir, matti, berkenca dan pindah oleh kecamatan Bogor barat, data yang tersedia untuk bulan desember 2019 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Laporan Stastitik Kependudukan Bulan Desember 2020 Kecmatan Bogor Barat

LAPORAN STATISTIK KEPENDUDUKAN BULAN DESEMBER 2020 KECAMATAN BOGOR BARAT													
NO	KELURAHAN	LAHIR BULAN INI			MATI BULAN INI			DATANG BULAN INI			PINDAH BULAN INI		
		L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P
1	MENTENG	3	1	4	6	3	9	3	5	8	34	24	58
2	SINDANGBARANG	8	2	10	10	5	15	10	5	15	5	5	10
3	BUBULAK	4	3	7	4	4	8	5	1	16	11	13	24
4	MARGAJAYA	2	1	3	-	2	2	2	2	4	4	3	7
5	BALUMBANG JAYA	9	6	15	3	3	6	6	9	15	7	4	11
6	SITUGEDE	-	-	-	2	-	2	-	1	1	2	2	4
7	SEMLAK	-	2	2	3	-	3	-	-	-	10	10	20
8	CILENDEK BARAT	1	2	3	1	3	4	11	16	27	29	26	55
9	CILENDEK TIMUR	8	7	15	15	5	20	3	8	11	6	7	13
10	CURUG MEKAR	1	4	5	2	2	4	1	-	1	6	4	10
11	CURUG	4	4	8	3	1	4	7	13	20	3	9	12
12	PASIR JAYA	1	2	3	4	5	9	1	3	4	14	11	25
13	PASIR KUDA	1	4	5	6	2	8	10	14	24	8	3	11
14	PASIR MULYA	1	3	4	3	1	4	3	3	6	2	1	3
15	GUNUNG BATU	9	4	13	4	2	6	5	6	11	20	24	44
16	LOJI	1	-	1	1	1	2	-	3	3	6	11	17
J U M L A H		53	45	98	67	39	106	67	99	166	167	157	324

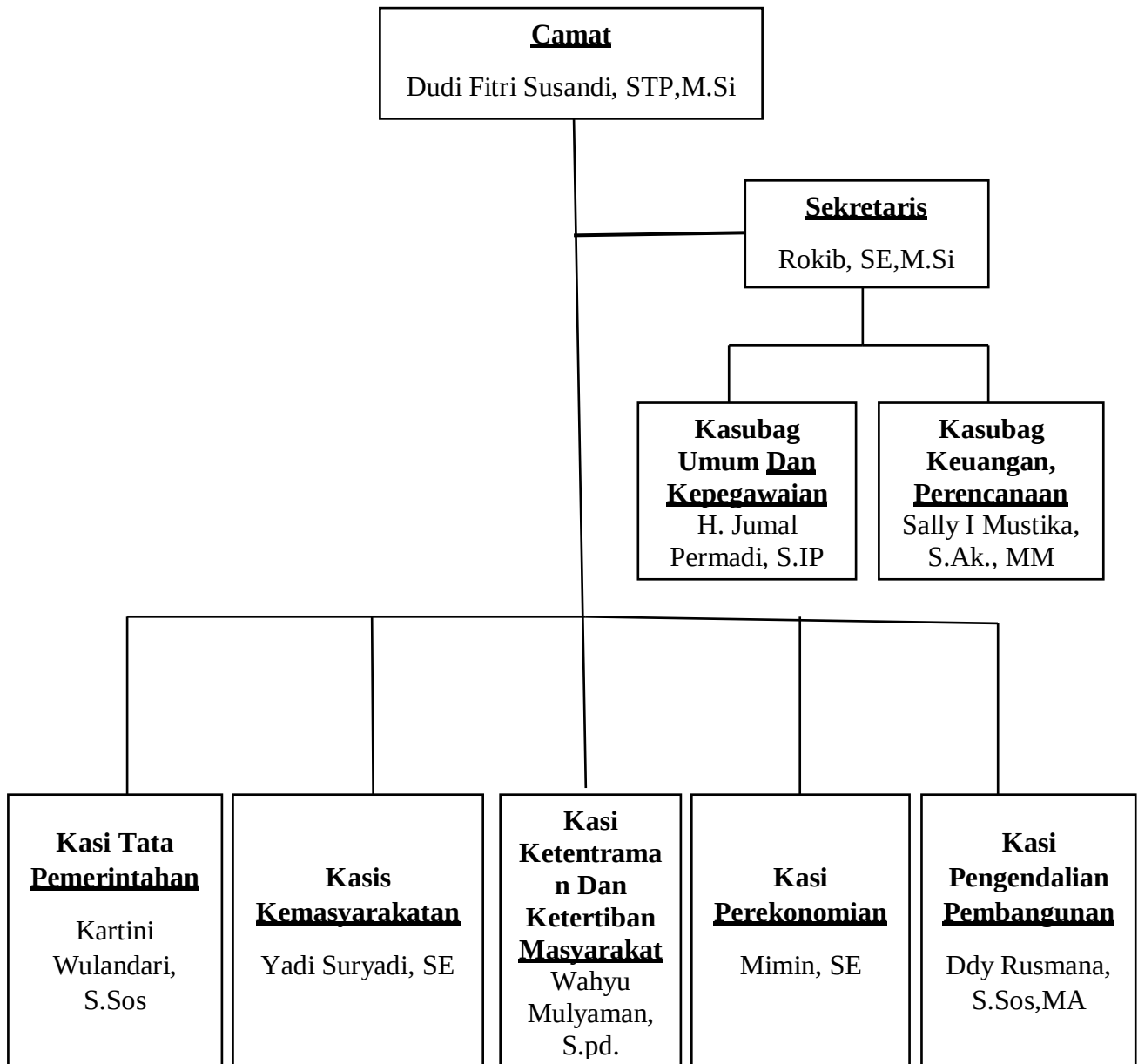
4.1.4. Kondisi Ekonomi

Tabel 4.4 Kondisi Ekonomi

DATA PEREKONOMIAN KECAMATAN BOGOR BARAT TAHUN 2020																					
NO	KELURAHAN	DEALER/ SHOWROOM MOTOR & MOBIL	TOKO SPAREPART MOTOR & MOBIL	SPBU	TOKO BANGUNAN/ MATERIAL	RUMAH MAKAN BESAR & LOKASI DI RUKO	KOPERASI	PERBANKAN (TERMASUK KCP)	WARUNG SEMBAKO/ AGEN SEMBAKO BESAR & LOKASI DI RUKO	HOME INDUSTRI (PRODUK UNGGULAN)	PERTOKAN (JML RUKO & TOKO)	TOKO SWALAYAN	BENGKEL SEPEDA MOTOR & MOBIL	PERCETAKAN	TUMANG NASI UDUK	PENJUAL AYAM POTONG	MAKANAN RINGAN	BIAS PENGANTIN	SALON	APOTEK	FURNITURE
1	MENTENG	-	-	2	1	10	7	3	26	2	14	11	2	2	2	-	3	-	2	2	-
2	SEMPLAK	2	2	-	3	7	2	2	61	12	8	9	3	2	5	5	11	1	1	2	-
3	CURUG	-	-	-	1	2	1	-	20	7	2	-	2	-	1	1	5	-	-	-	-
4	CURUG MEKAR	2	-	-	1	7	7	1	10	5	20	9	2	-	3	1	2	-	1	2	-
5	CILENDEK BARAT	1	2	1	2	12	-	1	15	11	5	8	3	-	2	-	5	-	-	1	-
6	CILENDEK TIMUR	1	1	-	1	-	-	-	20	4	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-
7	LOJI	-	-	1	1	2	3	1	25	3	10	7	-	1	2	-	2	-	-	2	2
8	SINDANGBARANG	15	2	2	12	12	7	1	4	27	17	9	3	2	5	2	3	4	6	5	3
9		5	-	-	3	6	5	4	3	3	4	2	5	2	2	1	3	-	4	1	7
10		4	2	2	12	4	4	2	32	10	4	5	13	5	12	9	68	12	5	1	1
11		-	1	-	2	5	1	-	15	5	5	3	2	-	2	-	7	-	-	-	-
12	MARGA JAYA	1	-	1	-	9	-	1	10	1	2	5	1	-	2	-	8	-	2	-	10
13	BALUMBANG JAYA	-	-	-	2	10	1	-	46	13	1	2	8	-	1	4	1	1	1	-	-
14	PASIR MULYA	2	-	1	3	8	1	-	49	3	5	2	11	-	-	-	-	-	-	-	5
15	PASIR JAYA	-	2	-	2	1	4	2	20	66	-	7	7	-	2	-	3	-	-	-	1
16	PASIR KUDA	1	1	1	3	6	2	2	48	4	2	4	4	-	1	1	11	-	-	-	3
	JUMLAH	34	13	11	49	101	45	20	404	176	99	86	67	14	43	24	132	18	22	16	32

Sumber : Seksi Perekonomian Kecamatan Bogor Barat, 2020

4.1.5. Sstruktur Organisasi Kecamatan Bogor Barat



Gambar 4.2. Struktur Pemerintahan Kecamatan Bogor Barat

4.1.6. Visi Dan Misi

Visi

“Terwujudnya Kota Bogor Sebagai Kota Ramah Keluarga”

Misi

1. Mengujutkan Kota Bogor Yang Sehat.
2. Mengujutkan Kota Bogor Cerdas
3. Mengujutkan Kota Bogor Sejahtera.

4.2. Hasil Temuan Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menyampaikan data hasil dari penelitian yang didapatkan peneliti melalui wawancara, dan dokumentasi. Data utama bersumber dari hasil wawancara peneliti yang dilakukan dilapangan Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. Ada beberapa pertanyaan terdiri dari :

4.2.1 Fakus Rumusan Masalah pertama

Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan Dalam Pelayanan masyarakat?

1. Camat Bogor Barat

Kinerja berasal dari job performace atau Actual performsnce (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar .2005:67).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (sulistiyanti, 2003:223).

Sedangkan menurut (bernarrdin 2003:223). Menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* adalah yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan dengan moral maupun etika (Syuyadi, 1999:2)

Yang dimaksud dengan kinerja yaitu sesuatu hasil usaha yang dicapai melalui mekanisme prosedur. Disamping itu kinerja pegawai diartikan hasil pencapaian usaha yang dapat diukur melalui mekanisme prosedur suatu instansi, baik secara kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Camat bogor barat, maka diperlukan arah dan landasan berfikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli yang diakui keabsahannya. Menurut sitrisno (2016:172)” kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi” menurut Mangkunegara (2017:67)” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Kinerja merupakan produk dari melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, batan, atau peranan dalam organisasi

degan penuh rasa tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum kerja yang dimaksudkan dalam penelitian yaitu segala daya upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap warga masyarakat Kinerja yang diharapkan ini tercermin pada tiga aspek yakni aspek aspek konitif yaitu pemahaman pegawai tentang sistem pelayanan administrasi kepada masyarakat aspek efektif yaitu kinerja aparat pegawai tentang sistem pelayanan adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dengan masyarakat dalam menggunakan fisik dalam bertindak sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Pegawai yang berhasil dengan baik dalam melayani berbagai kepentingan administrasi bagi warga masyarakat, apabila mampu memahami melaksanakan peran sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola administrasi pemerintahan ditingkat kecamatan. Selanjutnya bahwa keberhasilan pegawai juga sangat sangat bergantung pada pimpinanya, dalam hal ini pimpinan kecamatan merupakan symbol kepemimpinan yang ada pada tingkat kecamatan, dan sudah pasti camat yang baik adalah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh yang dipimpin, baik itu yang ada di kantor camat maupun yang ada di lingkungan Kecamatan yaitu masyarakat, (Akbar, 2015:158)

Dalam kesatuan kerja pemerintahan pelaksanaan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya Manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Salah satu cara yang dapat

dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang: a. PNS; dan b. PPPK.(1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Tugas seorang pegawai sebagai aparatur Negara merupakan penentu dalam menentukan, mengembangkan, mengembangkan dan memajukan organisasi pemerintah. Rumusan ini mengindikasikan betapa penting kinerja pegawai menyelenggarakan sistem pemerintahan guna mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat ditingkat kecamatan di harapkan sebagai kekuatan yang dapat menggerakkan roda kehidupan masyarakat. Karena itu seorang pegawai sangat diharapkan untuk memahami dengan jelas, tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki kepedulian terhadap masyarakat demi mengoptimalkan pelayanan publik.

Selanjutnya kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat merupakan tingkat ketercapaian dari tujuan dalam organisasi yang menyangkut produk maupun jasa primer yang dihasilkan. Untuk mendukung kedua hal ini seorang pegawai harus memiliki pengetahuan dan wawasan tentang pengelolaan administrasi sebagai faktor utama dari keberhasilan pelayanan administratif dan harus menjadi pegangan utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ditinjau dari aspek efektif mengijikan bahwa suasana hubungan kerja sama antara sesama pegawai penciptaan suasana keakraban dan persahabatan dengan masyarakat belum tercermin dengan baik. Demikian pula respon dan sikap saling menghargai terhadap masyarakat masih belum nampak dalam memberikan pelayanan

Hal tersebut dijawab langsung oleh Pak, Camat Bogor Barat

1. Camat Bogor Barat (Dudi Fitri Susandi,STP,M.Si)

Ya Camat bogor barat ini terdiri dari enam belas (16) kelurahan dan persinil kantor kecamatan ada sekitar empat puluh (40) orang saya dibantu oleh Sekcam kemudian ada Kasubak Umum dan Kepegawaian, dan Kasubag Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan, Kepala Seksinya itu ada, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kemasyarakatan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat, Kepala seksi Perekonomian, Kepala Seksi pengendalian pembangunan.

Untuk itu kita lakukan simutan pembinaan Kepada pegawai, tiap hari rabu, Dengan ini tema yang diangkat adalah tema kebersihan

2. Sekretaris Cmat Bogor Barat (Rokib, SE,M.Si)

Ya kepegawain kita secara kinerja cukup baik, hal ini buktikn oleh penilaian kinerja yang setiap tahun kita lakukan Alhamdulillah pregresnya selalu membaik.

3. Kepala seksi Pemerintahan Kecamatan (Kartini Wulandari, S,Sos.)

Kolo untuk kecamatan bogor barat sekarang sudah memakai apsen mobile, jadi kita masing-masing karyanwan itu sistim sudah tercatat titik apsenya dimana, dan sebelum pagi 07:30 itu harus apsen terus nanti jam 16:00 harus apsen, dan untuk mengisi waktu dari pagi sampe siang itu ada laporan kinerja yang harus diinput disistem na sistem itu sedikit banyak sudah merubah dan meningkatkan kinerja karna dari kehadiran saja sudah telat minetnya jadi nanti tunjangan kinerja tunjangan yang kita terima itu akan berkurang, terus kolo kita tidak mengisi apsen hari kerja dengan kita harus menguplod foto kegiatan atau dukumen yang kita kerjakan itu otomatis akan berkurang nanti kinerja kita, na itu setidaknya menurut penilaiaan kami dari sebelum itu udah banyak jau perubahan yang disingifikan.

4. Kasubag Umum Dan Kepegawaian (H. Jumali Permadi, S. IP.)

Untuk kinerja pertama dimulai dari absensi, absensi Kecamatan Bogor Barat itu sekarang kan sudah ada memaikai aplikasi namanya sibemo jadi kita absen itu sebelum setengah 8 kita pake hp nanti haru selfi gitu baru kita kirim melalui aplikasi, dan itu berkaitan degan kinerja jadi untuk menginputkan kegiatan sehari-hari dari jam setengah 8 sampai jam 16 kita itu minimal haru 240 menit kita harus input kegiatan kita sehari-hari apa yang dikerjakan mulai setengah 8 samapi jam 16 itu dan itu berkolelasi degan tunjangan kinerjanya apa bila kita tidak apsen ataupun tidak mengisi tidak menginput kinerja maka tunjangan kita akan hilang maka untuk meningkatkan kinerja itu salah-satunya degan absensi sehinga pegawai di licu untuk selalu disiplin dalam kerja.

5. Sekuriti Kecamatan Bogor Barat (porman)

Kalo degan pimpinan sekarang semuanya dibalikan ke tugasnya masing-masing kan beda dengan pimpinan yang sebelumnya, kalo macam yang sebelumnya modelnya macam kita sekurty kadang kita suka bawa mobil anyakat-nyakat barang klo degan pimpinan yang sekarang enak sesuai degan tupoksi dan trus peningkatan dan untuk peninkatan di kecamatan juga yang untuk pelayanan masyarakat lebih utamanya ya bagus sih seperti bikin KTP KK hak waris dan lain-lain

6. Warga Masyarakat Bogor barat (Pak Yufriadi)

Di kecamatan Bogor barat ini pegawainya sangat respek kepada masyarakat yang di kecamatan bogor barat terus ada surat menyurat banyak yang mau bantu begitu juga tidak perlu ke Kecamatan atau ke Desa ada RT RW membantu apa bila di prlukan baru masyarakatnya ke kecamatan Atau ke Desa

7. Masyarakat Kecamatan Bogor Barat (pak Sofyan)

Kalo menurut saya kinerjanya sudah lumayan bagus cuman untuk regulasi antara masyarakat ke instansi itu ada sedikit diganjil ya mungkin dari sistem kaya pembuatan KTP atau KK sering sekali terhambat dari sistim sedakan masyarakat harus membutuhkan itu cepat karna kebutuhanyan buat untuk masuk ke rumah sakit untuk kepentingan peribadi atau kepentingan keluarga itu saja si untuk regulasi kecamatan kami

4.2.2. Fokus Rumusan Masalah Ke Dua

Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat?

Hal tersebut dijawab langsung oleh Pak, Camat Bogor Barat, lain-lain

1. Dudi Fitri Susandi, STP, M,Si. (Camat Bogor Barat)

Ada banyak faktor, kalo yang ada di masyarakat ini 1 letak geografis kita yang memang Kecamatan Bogor Baarat Kota Bogor itu sangat luas yang terdiri dari 16 Kelurahan ini tentu saja saya mengoptimalkan peranan muspika, gejala yang sering muncul kemarin sudah diselesaikan itu yang terkena sampai tingkat Nasional.

Torenasi beragama di Kecamatan Bogor Barat sangat Bagus, jadi ada beberapa organisasi yang menangani ini Forkopimda, kemudian unsur muspika, MUI segala macam jadi yang kemaren sempat muncul, kemaren kami dapat dukungan dari Negara ASIAN, Bahwa permasalahan ini sudah selesai dan setiap umat beragama berhak melakukan peribadatan, jadi artinya gejala social ini dengan pola komunikasi yang efektif anatar lini berjenjang dari lini terkecil RT, RW, Kelurahan, Kecamatan, Koramil, Kapolsek, Kemudian forkopimda, MUI, Karang Taruna semuanya bersinergi sehingga gejala social dibidang, Toleransi beragama sangat bagus, kemudian gejala yang lainnya kenakalan Remaja, tapi kami sikapi dengan koraborasi dengan unsur mustika

2. Sekretaris Camat Bogor Barat Kota Bogor (Rokib, SE,M.Si)

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dukungan suport dan perhatian dan diantaranya ya itu sangat mempengaruhi buat kinerja untuk meningkatkan Kinerja. Jadi banyak hal yang membuat kinerja pegawai meningkat, yang pertama adalah support, dukungan dari atasannya dalam menyelesaikan tugas, dalam menyelesaikan beban kinerja yang harus mereka selesaikan atau beban kerja yang harus mereka selesaikan yang kemudian yang ke dua adalah pembinaan ya pembinaan terhadap disiplin, ya terhadap SDM mereka, terhadap progress dari kegiatan-kegiatan untuk itu tidak luput dari pembinaan semuanya maka dari itu itu cara kami untuk menjaga mereka begitu

3. Kepala seksi Pemerintahan Kecamatan Bogor Barat (Kartini Wulandari, S.Sos.)

yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai itu selain sistem yang dibangun untuk mengikat mereka mempunyai tanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas pokok nya dia dan menjadi uraian tugas dan juga briefing dari pimpinan untuk evaluasi kegiatan entah itu mingguan atau briefing tertentu sesuai dengan kondisi biasanya pak Camat atau pak Sekcam itu ada kondisi tertentu itu briefing atau briefing terkhusus bidang tertentu karena ada permasalahan apa, jadi begitu selain dari sistem tadi dari pimpinan, ya hal lain yang sedikit mengganggu itu yang non teknisnya misalkan tadi tau lah pegawai negeri kolo gajinya sudah hapus di solurkan ke bank, sesuka mereka kurang semangat, sebisa mungkin karena sekarang aturannya hanya ada sekian persen dari gaji yang boleh di jaminkan, tapi selama ini itulah

sistim yang sudah dibangun sama pengawasan dari pimpinan itu, kalo pimpinananya meleho pasti anak buanya juga meleho.

4. Kepala Seksi Ketentrman Dan Ketertiban Masyarakat (Wahyu Mulyaman, S. Pd.)

Semua komponen mulai dari masyarakat RT RW lurah komponen yang ada di kecamatan untuk membantu didalam tupoksi saya akan mengurangi beban kalo membantu tapi kebanyakan kita melaksanakan tupoksi itu selalu brkordinasi dulu dengan aparat, saya disini menangani1 Kecamatan dan kecamtan itu terdiri dari 16 kelurahan apa pun bentunya permasalahan dilapangan terutama masalah ketertiban keamanan diwilayah baik itu masalah penanganan bencana, ada longsor bajir dsn tauran yang mengangu ketertiban umum kusus wilayah bogor barat itu penanganannya di trantip jadi ketentrman ketertiban kalo sesuai tupoksi saya. Dan mengatasi masalah selalu berkordinasi dengan RT RW Babinsa Babimas yang ada di kelurahan semua saya kumpulkan jadi sinergi dengan mereka termasuk kalo kita kurang penangani tidak bersa kita kordinasi dengan kapolsek dandramil dengan muspika jadi ketika penaganan masalah diwilayah tidak bisa sendiri jadi banyak kalo misakan kita banyak permasalahan ini apa sih permasalahanya kita nugu masukan-masukan dari mereka penanganan permasalahan saya di bogor barat baik menyatu PKL penerima PKL juga termasuk kita juga dan saya juga punya Perda untuk Penanganan Pkl yang mengganggu ketertiban umum jalan umum taman itu tidak boleh dugangu karna itu mengganggu ketertiban umum penangananya kuta itu pun dasarnya

perintah disposisi dari pak Camat tanpa itu kita tidak bisa dasarnya kita menangani masalah masukan dulu kape-kape itu selama tidak ada masalah kita no homen yang penting masalah selesai

5. Kasubag Umum Dan Kepegawaian (H. Jumali Permadi, S. IP.)

yang pertama kan harus disiplin dulu ya dari dirinya sendiri, mempunyai karakter yang baik dalam dirinya sendiri sehingga dia bisa memberi contoh kepada masyarakat. Kalo dalam dirinya sendiri sudah tidak memberikan contoh kepada masyarakat nanti masyarakat bisa meniru apa yang dikerjakan oleh pegawai itu maka yang pertama adalah memberikan contoh teladan yang baik dulu, yang kedua lalu memberikan edukasi kepada masyarakat tentang ketertiban di masyarakat terutama sekarang kan yang banyak itu kalo di masyarakat kan kerawanan sosial baik tauran, narkoba itu semacam karna kemiskinan mungkin itu tapi kita memberikan edukasi jangan sampai masyarakat melakukan hal-hal yang terlarang karena akan berdampak pada akibat hukum.

6. Sekuriti Kecamatan Bogor Barat (porman)

Banyak yang mempengaruhi seperti mempengaruhi kayanya faktornya itu dari masyarakatnya itu sendiri sebenarnya karna kita kan kita tidak buat apa kepuasan masyarakat, biasanya dari situ nanti kelihatan nanti ada keluhannya apa kekurangan di kantor apa biasanya seperti itu

7. Warga Masyarakat Bogor barat (Pak Yufriadi)

Faktor di kinerja kecamatan Bogor Barat selama saya menyapa warga belum ada, mereka sangat membantu sangat respek berjalan dengan lancar apa adanya

8. Masyarakat Kecamatan Bogor Barat (: pak Sofyan)

Saya rasa semua pasti banyak yang mempengaruhi ya terutama dari mereka kerja pasti harus mendapatkan sesuatu lah dibalik itu, tapi saya sendiri sebagai warga dari Kecamatan Bogor Barat ya melihat itu belum pernah tapi dirasakan sama saya baik pemahaman kaya kurang sesuatu ya mungkin kalo ujung-ujungnya ya uang kalo ada uang mungkin ada sedikit lancer, tapi kalo misalkan kita harus berdasarkan Standar Operasional Prosedur SOP kita harus sabar menanti itu aja

4.2.3. Fokus Rumusan Masalah Ke Tiga Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Hal tersebut dijawab langsung oleh Pak, Camat Bogor Barat, lain-lain

Dalam peningkatan ketentraman dan ketertiban Masyarakat mempunyai tugas pokok merencanakan mengoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi operasional ketertiban dan ketentraman Masyarakat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bidang ketertiban dan ketentraman Masyarakat Menyelenggarakan fungsi:

7. Penyusunan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan ketertiban dan ketentraman masyarakat
8. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang ketertiban dan ketentraman masyarakat

9. Pelaksanaan kegiatan operasi pengendalian terhadap pelanggaran ketertiban dan ketentraman Masyarakat
10. Pelaksanaan penanganan pengaduan adanya pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman Masyarakat
11. Pelaksanaan pengawalan pejabat dan atau orang penting dan pengamanan tempat-tempat penting rumah dinas pejabat serta acara-acara resmi
12. Pelaksanaan pengoordinasian kerja sama teknis pemerintah Daerah dengan instansi terkait di bidang ketertiban dan ketentraman Masyarakat, Peningkatan sumber daya Aparatur serta sumber daya anggota perlindungan Masyarakat.

Masyarakat adalah sekumpulan manusia yang saling berinteraksi. Masyarakat merupakan satu-kesatuan hidup manusia atau *society*, yang dalam Bahasa arab mempunyai arti ikut serta, berpartisipasi (koentjaraningrat, 1990) ciri-ciri Masyarakat yang dikemukakan adalah Interaksi antar warganya, adat istiadat, norma-norma, hukum-hukum dan aturan-aturan khas yang mengatur seluruh pola tingkah laku masyarakat, suatu komunitas dalam waktu, suatu rasa identitas yang mengikat semua warga.

Dengan demikian masyarakat adalah kesatuan hidup manusia yang berinteraksi menurut suatu sistem adat istiadat tertentu yang bersifat kontinyu terkait oleh suatu rasa identitas kebersamaan

Menurut liton (2000), masyarakat mengandung beberapa unsur, yaitu:

4. Manusia yang hidup bersama.

Dalam ilmu social tidak ada ukuran mutlak ataupun angka pasti untuk menentukan beberapa jumlah manusia yang harus ada akan tetapi secara teorisi adalah dua orang yang hidup bersama

5. Bercampur untuk waktu yang cukup lama

Kumpulan dari manusia yang dapat bercakap-cakap, merasa dan mengerti. Mereka juga mempunyai keinginan untuk menyampaikan kesan-kesan ataupun perasaan-perasaan. Sebagai akibat hidup bersama itu, timbullah peraturan-peraturan yang mengatur hubungan antara manusia dalam kelompok tersebut.

6. Sadar bahwa mereka adalah satu kesatuan yang merupakan suatu sistem hidup bersama. Sistem kehidupan bersama menimbulkan kebudayaan oleh karena setiap anggota kelompok merasa terikat satu dengan yang lain

1. **kepala Canmat Bogor Barat (Dudi Fitri Susandi, STP, M.Si.**

Jadi ada program dari kapores ada beberapa agenda tiap kelurahan wajib menyelenggarakan Komunikasi sama warga, kami mengadakan sosialisasi juga penyuluhan setiap malam berkeliling itu menghibur masyarakat untuk hidup tertip dan nyaman .

2. **Sekretaris Camat Bogor Barat Kota Bogor (Rokib, SE,M.Si)**

Ya kinerja mereka dalam ketertiban umumnya dilakukan biasanya kinerja ini lebih terukur dari responsip, responsip mereka dari penanganan kasus gangguan ketertiban, gangguan keamanan, dan gangguan keamanan masyarakat ya seperti, ketertipban keamanan dan kenyamanan masyarakat dewasa ini kan cenderung lebih berat dengan adanya perkembangan ATI dengan modernisasi jaman, kemudian dengan perkembangan wilayah semakin besar penduduknya, semakin heterogen masyarakatnya semakin berkembang

daerahnya apa lagi kota jasa, kota industri, kota yang banyak katakanalah diantaranya ada café, tempat-tempat hiburan dan lain sebagainya, biasanya tingkat keamanannya agak meningkat ya maka dari itu laporan masyarakat pun cenderung meningkat, maka dari itu ukurannya tadi responsif bagaimana respon mereka menangani aduan-aduan masyarakat itu dari sejauhmana aduan aduan itu bisa diselesaikan menemukan kendala bisa selesaikan progresnya terukur bagus dan selesai masalahnya tanpa gesekan dan lain sebagainya itulah kita ukur dari situ kinerja mereka apalagi bogor ya dengan sibadratnya ya sistim pengaduan masyarakat yang masuk ke pemkot dan lain sebagainya itu cenderung setiap hari folumnya selalu meningkat na disitilah diperlukan respon mereka, respon dari para trantip untuk menangani semuanya itu disamping, untuk menyamankan masyarakat ini kan banyak hal kalau ukurannya kenyaanan dan kekuasaan masyarakat itu kan banyak hal, dan kekuasaan itu cukup fariatif maka dari disini ya kami menggunakan pendekatan permasalahan masalah berbeda-beda itu ada yabg bisa dimediasi, ada yang bisa represi, ada yang juga dilakukan tindakan-tindakan polisionel ya kita bekerja sama dengan plisi dan lain sebagainya. Kadi kemampuan dalam memetakan masalah itu juga menjadi salah satu yang menentukan apa yang harus mereka lakukan, jadi kinerja itu dibuktikan dengan tadi banyaknya pekerjaan penertiban yang selesai dan pegesekan.

3. **Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat (Wahyu Mulyaman, S.pd)**

Kinerja ini kan saya personil saya hanya dua staf trantib 1, 1 bagian Dokumentasi termasuk saya kasi cuman saya dikasih bantuan dari pol pp, jumlah 6 orang diberbantuan, nan orang-orang yang diberbantuan ke sini sebagai BKO saya tugasin lagi perintah Camat jadi setiap BKO ada yang pegan 3 kelurahan untuk pengecekan jadi Bkonya termasuk Kanwil 6 yang lima kan posisikan ada yang pegan tiga-tiga rata-rata tiga kelurahan yang satu kanwil pegang 16 kelurahan saya 16 kelurahan jadi kanwil sama saya berbarangan 16 kelurahan 1 Kecamatan kalo BLO mya saya bagi jadi dia tidak nyebrang kemana-mana fokus di masing-masing wilayah kalo tidak ada disini dia diwilayah tidak ada cek sama saya dan untuk koridornya lurus-lurus saja no komen yang jelas aturan kita main apa tugas merka ya yang penting menertibkan disuatu wilayah yang sesuai degan tugas perintah dari pak Camat, kalo tidak di tugaskan dia dia merasa bahwa tidak ada tanggung jawan dan ditugaskan sesuai dengan alamtnya atau wilayahnya ketika itu siang malam 24 jam apa pun kejadiannya ketentraman ketertiban ada di dia dan masuk ke saya, saya juga punya program kedepan itu nanti untuk kebersihan ada di kita nanti kita gabungkan dengan wilayah dalam 1 bulan itu 1 kali harus kita mutar jadi melibatkan warga atau masyarakat, trus kedepanya akan monitor mungkin selama bulan rhamadan degan akan melibatkan babinsa-babimas yang jelas kita tupoksi keamanan dan ketertiban selama ini. Terus permasalahan banyak sebetulnya tapi sudah ditangani sebagian da nada yang belum juga karna mengingat waktu

sebetulnya kemarin saya baru kali-kali ini agak lumayan mengurangi beban kemaren saya 3 tempat saya tugas

4. Kasubag Umum Dan Kepegawaian (H. Jumali Permadi, S. IP.)

Sebenarnya ketentraman dan ketertiban itu kita ada seksi kususny yaitu seksi trantib yang paleng berpelan itu dia itu selalu berkatan degan pertanyaan nomor 2 selalu memberikan edukasi kepada masyarakat terutama kalo seksi trantib itu kan sebgai contoh memberikan penertiban pedagan kaki 5 agar selalu menjaga keberihan dan tidak berjualan ditempat-tempat yang dilarang yang keduanya jagan samapia ada tindakan-tindakan dari masyarakat yang melanggar hukum baik itu megenai tauran atau kejahatan-kehatan jambret dan sebagainya ya diberikan edukasi jagan sampai terjadi diwilayah kususny kecamatan Bogor barat .

5. Sekuriti Kecamatan Bogor Barat (pak porman)

kepala KTP ini dipindahkan ke atas supaya menghilangkan hal-hal yang buruk seperti dulu kalo dibilang itu pasti ada sebagian karna nga semuanya begitu makanya dipindahkan ke atas hinga lebih terlihat degan keamanan cctv jadi lebih jelas.

6. Warga Masyarakat Bogor barat (Pak Yufriadi)

Kalo peningkatan pegawai menurut bapak biasanya rolling, roling dari kepegaaian tersebut kebanyakan yang belum PNS itu kebanyakan warga sekitar yang sangat membantuh dan dekat dengan masayarakat sekitar seperti itu

7. Masyarakat Kecamatan Bogor Barat (pak Sofyan)

Kalo menurut saya apa yang mereka kerjakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur menurut saya sudah bagus sudah baik pengontrolan dari atas kebawah pun sudah bagus, cuman yaini kan individu setiap pegawai punya inflasi masing-masing tidak semuanya pegawai itu patut pada atasan ada juga yang pegawai istilahnya ya dia monopol sendiri cari cela sendiri ya untuk menghasilkan ujung-ujungnya uang itu saja jadi insiatip dia sendiri, jadi kala menurut saya bagian untuk pembagian bansos BLT atau apa ya saya rasa dengar lah dari masyarakat kita.

4.3. Pembahasan temuan Penelitian

4.3.1. Aksi

1. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyudi,1999:2.).

Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor Provinsi Jawa Barat, terutama dalam hal pelayanan masyarakat itu memang banyak yang belum optimal atau ketika masyarakat mengurus surat atau KTP diberi uang kepada pelayan atau pegawai yang melayani maka surat dapat diproses secepatnya, ketika Masyarakat tidak memberi uang/gosokan maka berkas atau pengurusan mereka diperlambat. Dan juga ketika gaji pegawai lambat diterima, dan tidak diterima tunjangan Opersional maka Kinerja pegawai

Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, tidak bekerja dengan semangat dan kurang optimal.

4.3.2. patokan

Visi

“Terwujudnya Kota Bogor Sebagai Kota Ramah Keluarga”

Misi

1. Mengujutkan Kota Bogor Yang Sehat.
2. Mengujutkan Kota Bogor Cerdas
3. Mengujutkan Kota Bogor Sejahtera.
2. Visi misi diatas menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mengujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu oeganisasi.

Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat kinerjanya menjadi tolak ukur dalam hal ini pelayanan masyarakat sepertinya banyak yang belum mencapai kinerja yang baik dan belum mencapai visi dan misi yang ada di kecamatan bogor barat, maka itu yang menjadi tolak ukur dalam kinerja pegawai kantor kecamatan

4.3.3. Penilaian

Menurut Dessler, Gary sedarmayanti mengungkapkan penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi:

1. penetapan standar kerja
2. penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar
3. memberi unpan balik kepada karyawan dengan tujuan motivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat.

Menurut Dimmock mengungkapkan tujuan penilaian kinerja yaitu

1. membantu meningkatkan kinerja
2. menetapkan sasaran bagi kinerja kinerja perorangan
3. menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. melai kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan di masa depan
5. menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberi upan balik kepada karyawan mengenai peluang
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karur
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji
9. Mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Disisi lain juga ada masyarakat yang mengatakan bawah untuk kinerja pegawai masih menerima imbalan berupa uang, dan tanpa menerima tunjangan, atau gajinya terlambat diterima maka pegawai kantor kurang semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang di embannya, hal ini dikatakan langsung oleh Kasi Tata Pemerintahan, maka itu menjadi salah satu penilaian masih mengharapkan imbalan dan gaji yang membuat kinerja belum efektif efesien dan integritas

4.3.4. Manfaat

Selain memiliki sejumlah tujuan, penilaian kinerja pegawai juga memiliki manfaat yang signifikan. Manfaat kinerja pegawai yaitu dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Selain penilaian ini juga bermanfaat untuk menghindari adanya kesalahpahaman atau miskomunikasi tentang kualitas kerja yang diharapkan oleh kantor atau instansi. Manfaat lainnya adalah bisa meningkatkan produktivitas pegawai, menghargai kontribusi karyawan untuk kantor atau instansi, dan menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara pegawai kantor dan pimpinan. Maka untuk itu dari kinerja pegawai belum bekerja dengan transparansi, bentrokan kepribadian, atas yang buruk, tidak berkomitmen, dan tidak berintegritas, motivasi kerja, kurangnya tingkat disiplin, rendahnya kepuasan gaji dan insentif yang dimiliki.

BAB V

KESIMPILAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dalam hasil penelitian dan pembahasan bab empat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai Bogor Barat dalam pelayanan masyarakat selalu memberikan sosialisasi informasi jenis dan prosedur pelayanan terutama kelengkapan persyaratan pelayanan pada masyarakat. Bentuk sosialisasi tersebut dilaksanakan pada rapat mingguan yang di jadwalkan dilaksanakan di tiap Kelurahan sebulan sekali
2. Faktor-faktor pengambat dan pendukung Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat yaitu, Sikap dan mental, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan etika kerja, Pendidikan, ketrampilan, Manajemen kepemimpinan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Sarana dan prasarana
3. Kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketentraman dan Ketertiban Masyarakat yaitu ketentraman adalah suatu keadaan dimana pemerintah dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara tertib dan teratur. Ketentraman masyarakat adalah suatu keadaan pemerintah dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara tentram dan nyaman

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya pegawai dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan tertentu yang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
2. Pemerintah Kecamatan Bogor Barat Menerapkan pemberian Pebughargaan dan hukuman atau sangsi yang didasari atas penilaiaan kinerja agar pegawai Kecamatan Bogor Barat memiliki komitmen dan serius dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang di embanya
3. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban umum, selain itu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan tanggung jawab bersama, seluruh elemen masyarakat wajib ikut serta dalam memelihara ketentraman di lingkungan

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.Sulaiman, Karyanto H.(2002) “*Corrosion control dan Monitoring*”, Jakarta: Workshop Pertamina.
- Akbar, N. 2015. *Bimbingan Perkembangan Remaja yang Beriman dan Bertakwa*. Vol 03. No. 06.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bernardin, dalam Robbins, (2003). *Perilaku Organisasi*, (2003)
- Challagalla, N. Goutham and Shervani, A. Tasadduq, (2006), *Dimensional and Type of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Statistiction*, Journal Of Managmenent, Vol. 18, p, 523-545.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurkeiwicz(2001 dan Smith et al, (200), “*Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study*”, Public Productivity and Management Review, Vol. 21, No. 3, March
- Mangkunegara.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- McNeese-Smith. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfication and Organizational Commitment. Joural of Hospital & Health Services Administrasion. Vol.41.
- Moleong, (2011):34) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosda.
- Ostroff, C. (2003). *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis*. Journal of Apllied Psychology, Vol: 77, No. 6, p. 933-973.

- Patton, Michael Quinn. 2006. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Patton, M. G.1990. *Qualitative Evaluasion and Research Methods*. Newbury park:Sege Piskologis sosial Vol.1, N.32-47.
- Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, (1999)
- Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchedarsyah. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo. (2006). *Metodologo Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Tarapanya Dalam Penelitian)*, Surakarta : Sebelas Maret Press.
- Suliman (2002) *Is It A Really a Mediating Construkct?*, *Journanal of Management Develoment*, Vol,21
- Linton, Ralph. (2000). *Antropologi: Suatu Penyelidikan Tentang Manusia*. Bandung. Jemars.

B. Undang-undang

Dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang: a ; ASN dan b. PPPK.(1)

(PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS),

LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN OBSERVASI

Dalam pedoman (observasi) yang dilakukan adalah mengamati Kinerja Pegawai dengan Studi Kasus Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat, di Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, meliputi:

1. TUJUAN

Untuk memperoleh informasi dan data Kinerja Pegawai Kantor Bogor Barat, (Studi Kasus Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat)

2. ASPEK YANG DIAMATI

Beberapa aspek yang diamati dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut:

6. Lokasi
7. Lingkungan fisik Kantor Kecamatan Bogor Barat
8. Unit Kantor/Ruangan Kerja Kecamatan Bogor Barat
9. Sarana dan Prasarana pendukung Kinerja Pegawai
10. Proses pelayanan Masyarakat

Lampiran: II

PEDOMAN WAWANCARA

Instrumen Penelitian

Yang menjadi insrumen dalam penelitian ini adalah penulis sendiri. Sedangkan wawancaranya pada *locus* penelitian, yaitu (Kecamatan Bogor barat Kota Bogor) dan alat-alat bantu yang digunakan untuk wawancara, yaitu : Tape Recorde, alat tulis, lembar pedoman wawancara, foto-foto dan gambar-gambar mengenai proses penyelenggaraan penelitian.

1. Lokasi wawancara

Lokasi penelitian di : Kecamatan Bogor barat Kota Bogor

2. Jenis informan

1. Sekretaris Camat Bogor Barat
2. Pegawai Kantor Camat Bogor Barat
3. Masyarakat Kecamatan Bogor Barat

4. Daftar pertanyaan

Daftar pertanyaan dibawa ini penulis gunakan untuk mengidentifikasi permasalahan-permasalahan Kinerja Pegawai yang terjadi di Kantor Kecamatan Bogor Barat.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Bogor barat pada seksi ketertiban dan ketentraman?
3. Bagaimana peningkatan Kinerja Pegawai dalam ketentraman dan ketertiban masyarakat?

Lampiran 3

CACATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

1. Informan I adalah kepala Camat Bogor Barat Pada hari senin, Maret 2023 puku : 11:49 WIB

Nama : Dudi Fitri Susandi, STP, M,Si.

Umur : 45 Thn

Pendidikan Terakhir: S2

Tempat : Bogor barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan pelayanan?

Ya Camat bogor barat ini terdiri dari enam belas (16) kelurahan dan persinil kantor kecamatan ada sekitar empat puluh (40) orang saya dibantu oleh Sekcam kemudian ada Kasubak Umum dan Kepegawaian, dan Kasubag Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan, Kepala Seksinya itu ada, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kemasyarakatan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat, Kepala seksi Perekonomian, Kepala Seksi pengendalian pembangunan.

Untuk itu kita lakukan simutan pembinaan Kepada pegawai, tiap hari rabu, Dengan ini tema yang diangkat adalah tema kebersihan

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam dalam peningkatan ketertiban dan kentetraman masyarkat?

Kebetulan latar belakang saya pernah jadi, Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat, sehingga ada banyak faktor, kalo yang ada di masyarakat ini 1 letak geografis kita yang memang Kecamatan Bogor Baarat Kota Bogor itu sangat luas yang terdiri dari 16 Kelurahan ini tentu saja saya mengoptimalkan peranan muspika, gejala yang sering muncul kemarin sudah diselesaikan itu yang terkena sampai tingkat Nasional.

Torenasi beragama di Kecamatan Bogor Barat sangat Bagus, jadi ada beberapa organisasi yang menangani ini Forkopimda, kemudian unsur muspika, MUI segala macam jadi yang kemaren sempat muncul, kemaren kami dapat dukungan dari Negara ASIAN, Bahwa permasalahan ini sudah selesai dan setiap umat beragama berhak melakukan peribadatan, jadi artinya gejala social ini dengan pola komunikasi yang efektif anatar lini berjenjang dari lini terkecil RT, RW, Kelurahan, Kecamatan, Koramil, Kapolsek, Kemudian forkopimda, MUI, Karang Taruna semuanya bersinergi sehingga gejala social dibidang, Toleransi beragama sangat bagus, kemudian

gejolak yang lainya kenakalan Remaja, tapi kami sikapi dengan koraborasi dengan unsur mustika

C. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Jadi ada program dari kapores ada beberapa agenda tiap kelurahan wajib menyelenggarakan Komunikasi sama warga, kami mengadakan sosialisasi juga penyuruhan setiap malam berkeliling itu menghibou masyarakat untuk hidup tertip dan nyaman .

2. Informan II adalah Sekretaris Camat Bogor Barat Kota Bogor Pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 15:29 WIB

Nama : Rokib, SE,M.Si

Umur : 40

Pendidikan Terakhir: S2

Tempat : Bogor Barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan?

Ya kepegawain kita secara kinerja cukup baik, hal ini buktikn oleh penilaian kinerja yang setiap tahun kita lakukan Alhamdulillah pgressnya selalu membaik.

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam dalam peningkatan ketertiban dan kentetraman masyarkat?

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawi yaitu dukungan suport dan perhatian dan diantaranya ya itu sangat mepengaruhi buat kinerja untuk meningkatkan Kinerja. Jadi banyak hal yang membuat kinerja pegawai meningkat, yang pertama adalah support, dukungan dari atasannya dalam menyelesaikan tugas, dalam menyelesaikan beban kinerja yang harus mereka selesaikan atau beban kerja yang harus mereka selesaikan yang kemudia yang ke dua adalah pembinaan ya pembinaan terhadap disiplin, ya terhadap SDM mereka, terhadap progress dari kegiatan-kegiatan untuk itu tidak luput dari pembinaan semuanya maka dari itu itu cara kami untuk menjaga mereka begitu.

C. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Ya kinerja mereka dalam ketertiban umumnya dilakukan biasanya kinerja ini lebih terukur dari responsip, responsip mereka dari penanganan kasus gangguan ketertiban, gangguan keamanan, dan gangguan keamanan masyarakat ya seperti, ketertipban keamanan dan

kenyamanan masyarakat dewasa ini kan cenderung lebih berat dengan adanya perkembangan ATI dengan modernisasi jaman, kemudian dengan perkembangan wilayah semakin besar penduduknya, semakin heterogen masyarakatnya semakin berkembang daerahnya apa lagi kota jasa, kota industri, kota yang banyak katakanalah diantaranya ada café, tempat-tempat hiburan dan lain sebagainya, biasanya tingkat keamanannya agak meningkat ya maka dari itu laporan masyarakat pun cenderung meningkat, maka dari itu ukurannya tadi responsip bagaimana respon mereka menangani aduan-aduan masyarakat itu dari sejauhmana aduan aduan itu bisa diselesaikan menemukan kendala bisa selesaikan progresnya terukur bagus dan selesai masalahnya tanpa gesekan dan lain sebagainya itulah kita ukur dari situ kinerja mereka apalagi bogor ya dengan sibadratnya ya sistem pengaduan masyarakat yang masuk ke pemkot dan lain sebagainya itu cenderung setiap hari folumenya selalu meningkat na disitilah diperlukan respon mereka, respon dari para trantip untuk menangani semuanya itu disamping, untuk menyamankan masyarakat ini kan banyak hal kalau ukurannya kenyaanan dan kekuasaan masyarakat itu kan banyak hal, dan kekuasaan itu cukup fariatif maka dari disini ya kami menggunakan pendekatan permasalahan masalah berbeda-beda itu ada yabg bisa dimediasi, ada yang bisa represi, ada yang juga dilakukan tindakan-tindakan polisionel ya kita bekerja sama dengan plisi dan lain sebagainya. Kadi kemampuan dalam memetakan masalah itu juga menjadi salah satu yang menentukan apa yang harus mereka lakukan, jadi kinerja itu dibuktikan dengan tadi banyaknya pekerjaan penertiban yang selesai dan pegesekan.

3. Informan III adalah Kepala seksi Pemerintahan Kecamatan Bogor Barat Pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 15:22 WIB

Nama : Kartini Wulandari, S,Sos.

Umur : 35

Pendidikan Terakhir: S2

Tempat : Bogor Barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan?

Kolo untuk kecamatan bogor barat sekarang sudah memakai opsen mobile, jadi kita masing-masing karyanwan itu sistem sudah tercatat titik apsenya dimana, dan sebelum pagi 07:30 itu harus apsen terus nanti jam 16:00 harus apsen, dan untuk mengisi waktu dari pagi sampe siang itu ada laporan kinerja yang harus diinput disistem na sistem itu sedikt banyak sudah merubah dan meningkatkan kinerja

karna dari kehadiran saja sudah telat minetnya jadi nanti tunjangan kinerja tunjangan yang kita terima itu akan berkurang, terus kolo kita tidak mengisi apsen hari kerja dengan kita harus mengupload foto kegiatan atau dokumen yang kita kerjakan itu otomatis akan berkurang nanti kinerja kita, na itu setidaknya menurut penilaian kami dari sebelum itu udah banyak jau perubahan yang disingifikan.

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam dalam peningkatan ketertiban dan ketetraman masyarakat?

Yang pastinya yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai itu selain sistem yang dibangun untuk mengikat mereka mempunyai tanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas pokok nya dia dan menjadi uraian tugas dan juga briefing dari pimpinan untuk evaluasi kegiatan entah itu mingguan atau briefing tertentu sesuai dengan kondisi biasanya pak Camat atau pak Sekcam itu ada kondisi tertentu itu briefing atau briefing terkhusus bidang tertentu karna ada permasalahan apa, jadi begitu selain dari sistem tadi dari pimpinan, ya hal lain yang sedikit mengganggu itu yang non teknisnya misalkan tadi tau lah pegawai negeri kolo gajinya sudah hapus di solurkan ke bank, sesuka mereka kurang semangat begitu, sebisa mungkin karna sekarang aturannya hanya ada sekian persen dari gaji yang boleh di jaminkan, tapi selama ini itulah sistem yang sudah dibangun sama pengawasan dari pimpinan itu, kalo pimpinannya meleho pasti anaknya juga meleho juga kan

C. -

4. Informan IV adalah Kepala Seksi Ketentrman Dan Ketertiban Masyarakat Pada Hari Senin, 13 Maret 2023 Pukul 14:42 WIB

Nama : Wahyu Mulyaman, S. Pd.

Umur : 43

Pendidikan Terakhir: S1

Tempat : Bogor Barat

A. X?

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam dalam peningkatan ketertiban dan ketetraman masyarakat?

Semua komponen mulai dari masyarakat RT RW lurah komponen yang ada di kecamatan untuk membantu didalam tupoksi saya akan mengurangi beban kalo membantu tapi kebanyakan kita melaksanakan tupoksi itu selalu brkordinasi dulu dengan aparat, saya disini menangani1 Kecamatan dan kecamtan itu terdiri dari 16

kelurahan apa pun bentuknya permasalahan dilapangan terutama masalah ketertiban keamanan diwilayah baik itu masalah penanganan bencana, ada longsor bajir dsn tauran yang mengganggu ketertiban umum kusus wilayah bogor barat itu penanganannya di trantip jadi ketentraman ketertiban kalo sesuai tupoksi saya. Dan mengatasi masalah selalu berkordinasi dengan RT RW Babinsa Babimas yang ada di kelurahan semua saya kumpulkan jadi sinergi dengan mereka termasuk kalo kita kurang penangani tidak bersa kita kordinasi dengan kapolsek dandramil dengan muspika jadi ketika penaganan masalah diwilayah tidak bisa sendiri jadi banyak kalo misakan kita banyak permasalahan ini apa sih permasalahanya kita nugu masukan-masukan dari mereka penanganan permasalahan saya di bogor barat baik menyatu PKL penerima PKL juga termasuk kita juga dan saya juga punya Perda untuk Penanganan Pkl yang mengganggu ketertiban umum jalan umum taman itu tidak boleh dugangu karna itu mengganggu ketertiban umum penangananya kuta itu pun dasarnya perintah disposisi dari pak Camat tanpa itu kita tidak bisa dasarnya kita menangani masalah masukan dulu kape-kape itu selama tidak ada masalah kita no homen yang penting masalah selesai

B. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Kinerja ini kan saya persnil saya hanya dua staf trantib 1, 1 bagian Dokumentasi termasuk saya kasi cuman saya dikasih bantuan dari pol pp, jumlah 6 orang diberbantuan, nan orang-orang yang diberbantuan ke sini sebagai BKO saya tugasin lagi perintah Camat jadi setiap BKO ada yang pegan 3 kelurahan untuk pengecekan jadi Bkonya termasuk Kanwil 6 yang lima kan posisikan ada yang pegan tiga-tiga rata-rata tiga kelurahan yang satu kanwil pegang 16 kelurahan saya 16 kelurahan jadi kanwil sama saya berbarangan 16 kelurahan 1 Kecamatan kalo BLO mya saya bagi jadi dia tidak nyebrang kemana-mana faks di masing-masing wilayah kalo tidak ada disini dia diwilayah tidak ada cek sama saya dan untuk koridornya lurus-lurus saja no komen yang jelas aturan kita main apa tugas merka ya yang penting menertibkan disuatu wilayah yang sesuai degan tugas perintah dari pak Camat, kalo tidak di tugaskan dia dia merasa bahwa tidak ada tanggung jawan dan ditugaskan sesuai dengan alamtnya atau wilayahnya ketika itu siang malam 24 jam apa pun kejadiannya ketentraman ketertiban ada di dia dan masuk ke saya, saya juga punya program kedepan itu nanti untuk kebersihan ada di kita nanti kita gabungkan dengan wilayah dalam 1 bulan itu 1 kali harus kita mutar jadi melibatkan warga atau masyarakat, trus

kedepannya akan monitor mungkin selama bulan ramadhan dengan akan melibatkan babinsa-babimas yang jelas kita tupoksi keamanan dan ketertiban selama ini. Terus permasalahan banyak sebetulnya tapi sudah ditangani sebagian dan ada yang belum juga karena mengingat waktu sebetulnya kemarin saya baru kali-kali ini agak lumayan mengurangi beban kemarin saya 3 tempat saya tugas saya yang pertama keamanan dan ketertiban, kemarin pindah di bubula 9 bulan dari Mei sampai awal Februari, terus waktu itu juga berkaitan dengan saya sebagai kepala staf panwascam jadi saya 3 titik 3 tempat jadi kemarin sudah Februari sekarang tinggal 2 saja

5. Informan V adalah Kasubag Umum Dan Kepegawaian Pada hari Rabu, 1 Maret 2023 pukul 13:08 WIB

Nama : H. Jumali Permadi, S. IP.

Umur : 49

Pendidikan Terakhir: S1

Tempat : Bogor Barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan?

Untuk kinerja pertama dimulai dari absensi dulu ya, absensi Kecamatan Bogor Barat itu sekarang kan sudah ada memakai aplikasi namanya sibemo jadi kita absen itu sebelum setengah 8 kita pake hp nanti harus selfi gitu baru kita kirim melalui aplikasi dan itu berkaitan dengan kinerja jadi untuk mengimputkan kegiatan sehari-hari dari jam setengah 8 sampai jam 16 kita itu minimal harus 240 menit kita harus imput kegiatan kita sehari-hari apa yang dikerjakan mulai setengah 8 sampai jam 16 itu dan itu berkorelasi dengan tunjangan kinerjanya apa bila kita tidak absen ataupun tidak mengisi tidak mengimput kinerja maka tunjangan kita akan hilang maka untuk meningkatkan kinerja itu salah-satunya dengan absensi sehingga pegawai di licu untuk selalu disiplin dalam kerja.

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan ketertarikan masyarakat?

yang pertama kan harus disiplin dulu ya dari dirinya sendiri, mempunyai karakter yang baik dalam dirinya sendiri sehingga dia bisa memberi contoh kepada masyarakat. Kalau dalam dirinya sendiri sudah tidak memberikan contoh kepada masyarakat nanti masyarakat bisa meniru apa yang dikerjakan oleh pegawai itu maka yang pertama adalah memberikan contoh teladan yang baik dulu, yang kedua lalu

memberikan edukasi kepada masyarakat tentang ketertiban dimasyarakat terutama sekarang kan yang banyak itu kalo dimasyarakat kan kerawanan sosial baik tauran, narkoba itu semacam karna kemiskinan mungkin itu tapi kita memberikan edukasi jagan sampai masyarakat melakukan hal-hal yang terlarang karena akan berdampak pada hakikat hukum.

C. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Sebenarnya ketentraman dan ketertiban itu kita ada seksi kususnya yaitu seksi trantib yang paleng berpelan itu dia itu selalu berkatan degan pertanyaan nomor 2 selalu memberikan edukasi kepada masyarakat terutama kalo seksi trantib itu kan sebagai contoh memberikan penertiban pedagan kaki 5 agar selalu menjaga keberihan dan tidak berjualan ditempat-tempat yang dilarang yang keduanya jagan samapia ada tindakan-tindakan dari masyarakat yang melanggar hukum baik itu megenai tauran atau kejahatan-kehatan jambret dan sebagainya ya diberikan edukasi jagan sampai terjadi diwilayah kususny kecamatan Bogor barat .

6. Informan VI adalah Sekuriti Kecamatan Bogor Barat Pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 02:33 WIB

Nama : porman

Umur : 28

Pendidikan Terakhir: SMA

Tempat : Bogor Barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan?

Kalo degan pimpinan sekarang semuanya dibalikan ke tugasnya masing-masing kan beda dengan pimpinan yang sebelumnya, kalo macam yang sebelumnya modelnya macam kita sekurty kadang kita suka bawa mobil anyakat-nyakat barang klo degan pimpinan yang sekarang enak sesuai degan tupoksi dan trus peningkatan dan untuk peninkatan di kecamatan juga yang untuk pelayanan masyarakat lebih utamanya ya bagus sih seperti bikin KTP KK hak waris dan lain-lain

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam dalam peningkatan ketertiban dan kentetraman masyarkat?

Banyak si yang mempengaruhi kaya seperti mepengharui kayanya foktornya itu dari masyarakat nya itu sendiri sebenarnya karna kita

karena kita bisa membuat apa saja kepuasan masyarakat, biasanya dari situ nanti kelihatan nanti ada keluhan apa kekurangan di kantor apa biasanya seperti itu

C. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Cuma karena makanya kepala KTP ini dipindahkan ke atas supaya menghilangkan hal-hal yang buruk seperti dulu kalo dibidang itu pasti ada sebagian karena ngemuanya begitu makanya dipindahkan ke atas hingga lebih terlihat dengan keamanan CCTV jadi lebih jelas.

7. Informan VII adalah Pak Warga Masyarakat Bogor barat Pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 00:01 WIB

Nama : Pak Yufriadi

Umur : 48

Pendidikan Terakhir: -

Tempat : Bogor Barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan?

Di kecamatan Bogor barat ini pegawainya sangat respek kepada masyarakat yang di kecamatan Bogor barat terus ada surat menyurat banyak yang mau bantu begitu juga tidak perlu ke Kecamatan atau ke Desa ada RT RW membantu apa bila di perlukan baru masyarakatnya ke kecamatan Atau ke Desa

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarakat?

Faktor di kinerja kecamatan Bogor Barat selama saya menya warga belum ada, mereka sangat membantu sangat respek berjalan dengan lancar apa adanya

C. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Kalo peningkatan pegawai menurut bapak biasanya rolling, roling dari kepegaaian tersebut kebanyakan yang belum PNS itu kebanyakan warga sekitar yang sangat membantuh dan dekat dengan masyarakat sekitar seperti itu

8. Informan VIII adalah Masyarakat Kecamatan Bogor Barat Pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 12:46 WIB

Nama : pak Sofyan
Umur : 38
Pendidikan Terakhir: S1
Tempat : Bogor Barat

A. Bagaimana Kinerja pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam peningkatan?

Kalo menurut saya kinerjanya sudah lumayan bagus cuman untuk regulasi antara masyarakat ke instansi itu ada sedikit diganjil ya mungkin dari sistem kaya pembuatan KTP atau KK sering sekali terhambat dari sistim sedakan masyarakat harus membutuhkan itu cepat karna kebutuhanyan buat untuk masuk ke rumah sakit untuk kepentingan peribadi atau kepentingan keluarga itu saja si untuk regulasi kecamatan kami

B. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Barat dalam dalam peningkatan ketertiban dan ketentraman masyarkat?

Saya rasa semua pasti banyak yang mempengaruhi ya terutama dari mereka kerja pasti harus mendapatkan sesuatu lah dibalik itu, tapi saya sendiri sebagai warga dari Kecamatan Bogor Barat ya melihat itu belum pernah tapi dirasaka sama saya baik penghamatan kaya kurang sesuatu ya mungkin kalo ujung-ujungn nya ya uang kalo ada uang mungkin ada sedikit lancer, tapi kalo misakan kita harus berdasarkan Standar Operasional Prosedur SOP kita harus sabar menanti itu aja

C. Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat?

Kalo menuru saya apa yang mereka kerjakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur menurut saya sudah bagus suda baik pengontrolan dari atas kebawah pun sudah bagus, cuman yaini kan individu setiap pegawai punya inflasi masing-masing tidak semuanya pegawai itu patut pada atasan ada juga yang pegawai istilahnya ya dia monopol sendiri cari cela sendiri ya untuk menghasilkan ujung-ujungnya uang itu saja jadi insiatip dia sendiri, jadi kala menurut saya bagian untuk pembagian bansos BLT atau apa ya saya rasa dengar lah dari masyarakay kita.

Lampiran 4**DOKUMENTASI PENDUKUNG (FOTO)**

Gambar 1 : Camat Bogor barat, (Bapak Dudi fitri Susandi, STP, M.Si.)



Gambar 2 : Sekretaris Camat Bogor Barat, (Bapak Rokib, SE, MSi)



Gambar 3 : Kasubag Umum Dan Kepegawaian, (Bapak H. Jumali Permadi, S. IP)



Gambar 5 : Kasi Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat (Wahyu Mulyaman S.pd.)



Gambar 6 : Kartini Wulandari, S.Sos (Kasi Pemerintahan



Gambar 7 : Sekuriti Kecamatan Bogor Barat, (Bapak Porman)



Gamabar 7 : Masyarakat kecamatan Bogor Barat, (Bapak Sofya)



Gamabar 8 : Masyarakat Bogor Barat, (Bapak Yufriadi)

Lampiran 5 :



Jakarta, 8 Januari 2023

No : //Y/STIPAN-A1/II/2023
 Lamp : -
 Perihal : Surat Ijin Penelitian

Kepada Yth.
 Badan Kesbangpol Kota Bogor

Sehubungan dengan adanya penulisan Skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara, bersama ini kami mohon agar mahasiswa tersebut di bawah ini, diberikan ijin untuk mengadakan penelitian.

Nama : Yeftha Wonggor
 NPM : 192041942
 Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor Dalam Peningkatan Ketentraman Dan Ketertiban Masyarakat.
 Pembimbing : Oti Ilham Khair, S.Sos, M.Si, MH

Kami mohon sudilah kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan kepada mahasiswa tersebut berupa penjelasan dan bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan Skripsi dimaksud.

Bahan-bahan ini hanya akan diolah dalam batas keperluan intern Kampus.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan
 Abdi Negara
 A.n Ketua
 Wakil Ketua

Dr. Sofyan Safan Hamim, M.Si

Tembusan :

1. Camat Bogor Barat



13/02/23



PEMERINTAH KOTA BOGOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan R.M Tirto Adhi Soerjo Nomor 2 - Telp./Fax. : (0251) - 8332775
 Bogor - 16161

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 070/228 – Bakesbangpol

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor.

Berdasarkan Surat dari : Wakil Ketua, Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara,
 Nomor : 114/STIPAN-A1/II/2023 Tanggal 08 Februari 2023 Perihal
 : Permohonan Izin Penelitian

Menerangkan bahwa

- | | | |
|---------------------|---|-----------------|
| a. Nama | : Yefta Wonggor | NPM : 192041942 |
| b. Telepon / E-Mail | : (021) 7867696 / admin@stipan.ac.id | |
| c. Pekerjaan | : Pelajar/ Mahasiswa | |
| d. Alamat | : Kampung Iboisrati Rt.001 Rw.001 Kec. Wamare, Kab. Manokwari | |
| e. Peserta | : 1 (satu) Orang | |
| f. Maksud | : Permohonan izin Penelitian/ Magang | |
| g. Untuk keperluan | : Skripsi Tugas Akhir | |
| h. Lokasi | : Kota Bogor | |
| ci Lembaga/Instansi | : Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor | |
| - Yang Dituju | | |

1. Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang diperlukan;
2. Mohon instansi tersebut dapat mengawasi/ memonitor dalam pelaksanaan kegiatan tersebut;
3. Dosen/Guru Pembimbing bertanggungjawab agar ikut memberikan pengawasan dan pembinaan kepada mahasiswa/i, siswa/i yang melaksanakan Pra-Riset/ Penelitian/ Permohonan Data/ Observasi/ PKL/ Magang serta melaporkan perkembangannya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor secara tertulis;
4. Agar di dalam pelaksanaan kegiatannya tetap mengikuti Prosedur Protokol Kesehatan, selama masa Pandemi Covid-19 di Kota Bogor;
5. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku sampai dengan 30 Mei 2023.

Bogor, 13 Februari 2023

a.n. Kepala
 Sub Koordinator Ketahanan Ekonomi,
 Sosial, Budaya dan Agama





**PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
KECAMATAN BOGOR BARAT**

Jl. KILTB.M. Falak No.319 Kelurahan Loji
BOGOR - 16117

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420 / 556 - Umpeg

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DUDI FITRI SUSANDI
NIP : 19770519 2001112 1 003
Jabatan : Camat Bogor Barat

Menerangkan bahwa :

Nama : YEFTA WONGGOR
Tempat Tanggal Lahir : IBQISRATI, 16 Juli 1999
Alamat : Kp Ibqisrati RT 01/01 Kelurahan Ibqisrati
Kecamatan Warmare Kabupaten Manokwari

Bahwa nama tersebut telah melaksanakan penelitian PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR DALAM PENINGKATAN KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT mulai tanggal 13 Pebruari sd 30 Mei 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

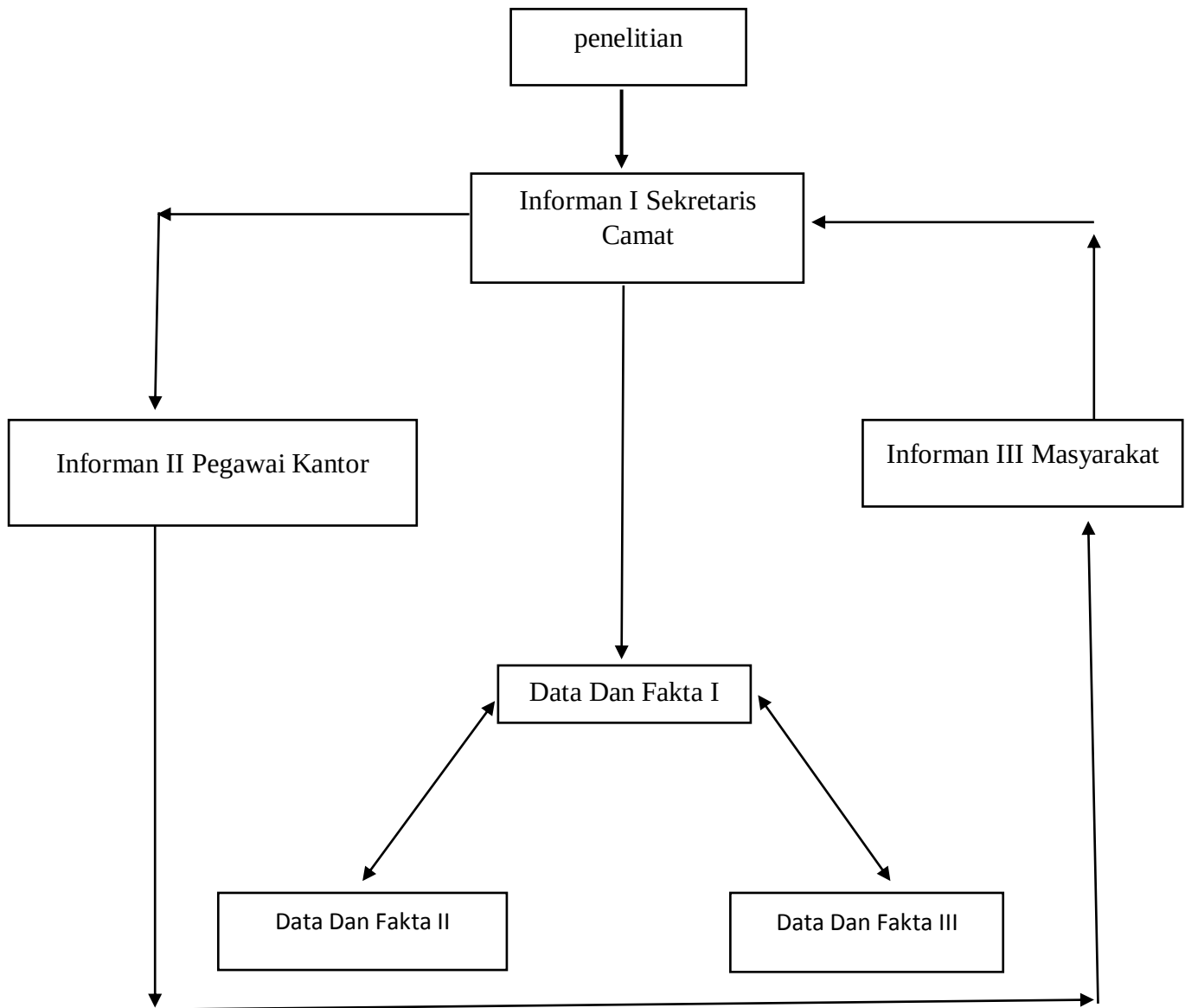
Bogor, 25 Mei 2023
Camat
KECAMATAN BOGOR BARAT
DUDI FITRI SUSANDI S.STP.M.Si
Pembina Tingkat I-IV/b
NIP 19770519 200112 1 003

RIWAYAT HIDUP



Yefta Wonggor, Lahir di Iboistrati Distrik Warmare Kabupaten manokwari, Pada Tanggal 16 Juli 1999 Merupakan Putra Ke- 1 dari 4 bersaudara dari pasangan Lazarus Wonggor dan Ibu Merry Wonggor 2008 tepat penulis berusia 10 Tahun dan penulis masuk Sekolah pada jenjang

pendidikan sekolah dasar dan berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah dasar pada Tahun 2013 di SD YPK 20 GUEITUY DRISTRIK WAMARE KABUPATEN MANOKWARI, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada tingkat SMP pada Tahun 2013 di SMP NEGERI 11 WARMARE KABUPATEN MANOKWARI Dan penulis menyelesaikan Pendidikan SMP pada Tahun 2016. Setelah lulus SMP kemudian penulis melanjutkan pendidikan lagi ke jenjang yang lebih tinggi yaitu SMK pada Tahun 2016 penulis masuk di SMK NEGERI 1 MANOKWARI dan penulis menyelesaikan pendidikan pada Tahun 2019. Setelah lulus SMK penulis dengan semangat dan juga support dari orang tua, sehingga penulis memutuskan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi yaitu SEKOLAH TINGGI ILMU PEMERINTAHAN ABDI NEGARA (STIP-AN). STIPAN merupakan salah satu Perguruan Tinggi swasta yang menyelenggarakan Pendidikan di bidang Pemerintahan dan Politik Kampus Stipan yang berAlamat di Lenteng Agung Jakarta Selatan.



Gambar 4.3 Keabsaan Data