

Analisis Perilaku Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluk Jambe Timur

Mila Ushwatun Hasanah¹, Uus Mohammad Darul Fadli², Laras Ratu Khalida³
Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn19.milahasanah@mhs.ubpkarawang.ac.id ¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id ²,
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id ³

ABSTRACT

This research aims to analyze the work behavior of employees at the East Telukjambe Sub-district Office, Karawang Regency, based on the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 6 of 2022. This study uses a qualitative approach with a focus on seven indicators of employee behavior, namely Service Orientation, Accountability, Competence, Harmony, Loyalty, Adaptability, and Collaboration. Informants in this study consist of the Sub-district Head, staff members, and the community. Primary data were obtained through direct interviews with respondents, while secondary data were obtained from related literature and documentation. The analysis results indicate that the East Telukjambe Sub-district Office shows positive performance in all the examined indicators of employee behavior. Measures such as clear service policies, employee training, participatory performance evaluation systems, and promotion of collaboration among employees have been taken to strengthen this performance.

Keywords: Employee Performance, Management, Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada tujuh indikator perilaku pegawai, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala Camat, staf pegawai, dan masyarakat. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan dokumentasi terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Telukjambe Timur menunjukkan kinerja yang positif dalam semua indikator perilaku pegawai yang diteliti. Langkah-langkah seperti kebijakan pelayanan yang jelas, pelatihan pegawai, sistem evaluasi kinerja partisipatif, dan promosi kerja sama antar pegawai telah diambil untuk memperkuat kinerja tersebut.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Manajemen, Perilaku

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, negara dihadapkan pada berbagai peluang dan tantangan, salah satunya adalah melimpahnya informasi yang diakses oleh

masyarakat. Untuk menghadapi era ini, pemerintah harus dapat berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan publik, sehingga dapat menghilangkan kesan birokrasi yang lamban dan kurang ramah. Keberhasilan sebuah layanan birokrasi pemerintah kepada masyarakat sangat tergantung pada perilaku para birokrat atau ASN (aparatur sipil negara). Mereka harus mampu menyelenggarakan layanan publik yang efektif kepada masyarakat. Selama ini, terdapat krisis kepercayaan dan legitimasi masyarakat terhadap kondisi birokrasi di Indonesia.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah mengoptimalkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam keseluruhan struktur organisasi, mencakup intelektualitas, emosi, motivasi, pengetahuan, dan pencapaian individu. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif menjadi fondasi bagi organisasi dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam memahami situasi dan mengelola sumber daya manusianya secara optimal (Riyanto & Fadli, 2023). Perilaku kerja merupakan respons yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah perusahaan. Perilaku kerja mencerminkan pola sikap, pemikiran, dan tindakan yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya. Sikap mencakup pandangan dan keyakinan pegawai terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan (Prakoso, 2021).

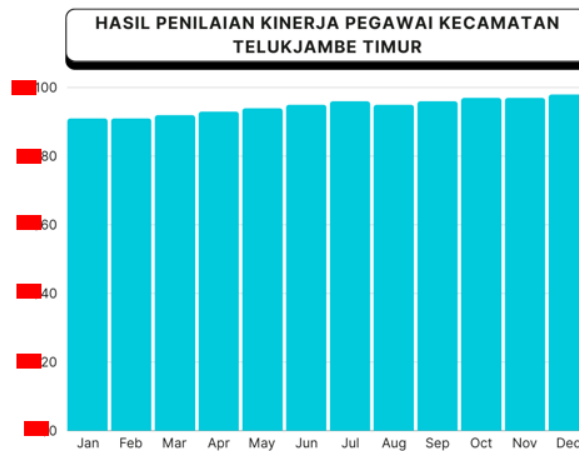
Aparatur sipil negara, sebagai bagian dari struktur birokrasi pemerintah, memiliki tugas pokok memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam pelaksanaan tugas-tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 10/1979, yang mengatur prosedur penilaian pelaksanaan pekerjaan aparatur sipil negara (Romantir, 2020). Hal ini dilakukan dalam rangka memastikan objektivitas dalam pembinaan ASN berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja. Penilaian kinerja ASN melibatkan evaluasi Sasaran kinerja pegawai serta perilaku kerja, seperti pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 (Romantir, 2020).

Tabel 1. Nilai dan Predikat Prestasi Kerja PNS

| Nilai | Penilaian |
|---------|-------------|
| 110-120 | Sangat Baik |
| 90-109 | Baik |
| 70-89 | Cukup |
| 50-69 | Kurang |
| <49 | Buruk |

(Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai)

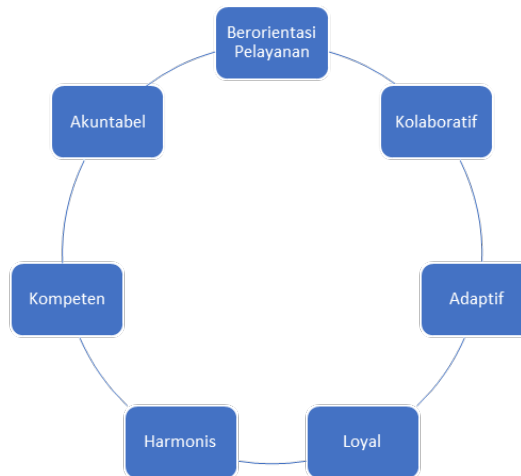
Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Telukjambe Timur



Fenomena permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengamatan penelitian adalah variasi kinerja pegawai yang mengalami penurunan pada beberapa periode belakangan ini. Berdasarkan tabel hasil penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Telukjambe Timur pada tahun 2022, terdapat variasi dalam kinerja pegawai dari bulan ke bulan. Dapat dilihat pada beberapa bulan mengalami penurunan kinerja di bulan Februari 91,03%, Maret 92,21%, dan April 93,11%. Penurunan kinerja disebabkan oleh masalah internal seperti kurangnya koordinasi antar unit atau departemen, kurangnya pengawasan atau bimbingan dari atasan, atau kurangnya motivasi dan insentif yang memadai untuk meningkatkan kinerja. Namun demikian, kinerja pegawai mulai meningkat secara signifikan mulai dari bulan Juni 95,72% hingga Desember 98,91%. Bulan Juni menjadi titik awal peningkatan kinerja pegawai, diikuti oleh kenaikan yang berkelanjutan setiap bulannya, hingga mencapai puncak tertinggi pada bulan Desember. Dengan demikian, meskipun ada terdapat penurunan kinerja di tahun 2022, dapat disimpulkan kinerja pegawai mengalami peningkatan yang positif sepanjang tahun 2022.

Kerangka Pemikiran

Perilaku kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan positif. Dengan menerapkan prinsip ini, pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi serta mencapai tujuan bersama secara efektif. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Permen PANRB No. 6 Tahun 2022)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai metodologi penelitian. Menurut Denzin dan Lincoln, penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang mengambil alam sekitar sebagai penelitiannya, dengan tujuan untuk menginterpretasikan fenomena yang sedang terjadi (Moleong, 2018). Metode ini melibatkan berbagai pengumpulan data dalam proses penelitian, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Fokus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kinerja Pegawai di Kecamatan Telukjambe Timur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dimensi tersebut, seperti dijelaskan pada ayat (2), yaitu: 1) Berorientasi Pelayanan; 2) Akuntabel; 3) Kompeten; 4) Harmonis; 5) Loyal; 6) Adaptif; 7) Kolaboratif

Informan

Pemilihan informan penelitian didasarkan pada teknik *purposive*, yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Tidak ada kerangka sampling yang digunakan karena penelitian ini lebih menekankan pada kedalaman informasi daripada jumlah informan. Pemilihan informan disesuaikan dengan relevansinya terhadap tujuan penelitian. Adapun wawancara dilakukan dengan Kepala Camat (R1), Sekretaris Camat (R2), Staff Camat (R3), Masyarakat (R4).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses yang sangat penting dalam penelitian karena bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan sesuai dengan metode penelitian yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2018), teknik

pengumpulan data dianggap sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk analisis. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data mencakup dokumentasi, observasi, dan wawancara.

Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden langsung, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian seperti studi pustaka dan dokumentasi.

Teknik Analisis

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Isi (*Content Analysis*), Menurut Holsti dalam (Asfar 2019) metode analisis isi adalah suatu teknik untuk mengambil kesimpulan dengan mengidentifikasi berbagai karakteristik khusus suatu pesan secara objektif, sistematis, dan generalis. Objektif berarti menurut aturan atau prosedur yang apabila dilaksanakan oleh orang (peneliti) lain dapat menghasilkan kesimpulan yang serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Informan

Tabel 3. Profil Informan

| Jenis Kelamin | Usia | Lama Kerja | Pendidikan Terakhir |
|---------------|----------|------------|---------------------|
| Laki - laki | 50 Tahun | 15 Tahun | S2 |
| Laki - laki | 50 Tahun | 14 Tahun | S1 |
| Laki - laki | 57 Tahun | 17 Tahun | S1 |
| Perempuan | 24 Tahun | - | S2 |

Kinerja Perilaku Pegawai

Perilaku Berorientasi Pelayanan

Dalam wawancara, R1 menyatakan bahwa kualitas pelayanan dari kantor mereka selalu diutamakan. Mereka melakukan evaluasi setiap minggu terhadap pelayanan pegawai untuk menentukan apakah ada aspek yang perlu direvisi atau ditingkatkan. Semua tindakan ini dilakukan demi meningkatkan kenyamanan masyarakat.

Hasil wawancara dengan Kepala Camat (R1) memfokuskan pada orientasi pelayanan di tingkat kecamatan melalui serangkaian strategi dan kebijakan. Kebijakan yang dirancang dengan seksama memberikan landasan bagi orientasi pelayanan yang memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan

menyusun kebijakan ini, (R1) menciptakan panduan yang jelas untuk para pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Evaluasi kinerja yang melibatkan Staff Camat (R3) melalui survei kepuasan masyarakat dan evaluasi implementasi layanan berfokus pada pendekatan terstruktur dalam menilai kualitas pelayanan. Adapun menurut masyarakat (R4), pelayanan yang diberikan oleh pegawai kecamatan Telukjambe Timur cukup memuaskan dan positif. Survei kepuasan masyarakat memberikan tanggapan langsung dari pemakai layanan, sementara evaluasi keberhasilan implementasi layanan memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana pelayanan tersebut mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurul Khaeri (2018) bahwa Orientasi pelayanan merupakan sikap pegawai atau perilaku kerja Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayani sesuai dengan teori yang dikemukakan Siswanto.

Selain kebijakan dan pelatihan, program penghargaan dan pengakuan menciptakan insentif tambahan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan. Serta sejalan juga dengan penelitian Rahayu (2018), selain mendukung operasional pemerintahan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, yaitu berorientasi pada pelayanan publik, kinerja suatu organisasi pemerintah juga bergantung pada tata kelola yang baik dan sangat penting untuk mencapai pemerintahan yang bersih.

Perilaku Akuntabel

Dalam wawancara, R1 menyatakan bahwa dia selalu menekankan kepada pegawai untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Mereka diharapkan untuk tidak membuat masyarakat kecewa, karena reputasi yang baik harus dijaga dengan baik. Jika ada pegawai yang melanggar, mereka akan dikenakan sanksi.

Akuntabilitas yang tinggi juga berpengaruh terhadap pengelolaan kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Camat (R1). Implementasi sistem pengelolaan kinerja terstruktur menjadi dasar agar akuntabilitas pegawai terjaga. Dengan menyusun rencana kerja yang terukur dan memiliki indikator kinerja yang jelas, kecamatan memiliki tolak ukur untuk menilai sejauh mana setiap pegawai memenuhi tanggung jawabnya.

Melalui *mentoring*, para pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Hal ini tidak hanya membantu menyelesaikan masalah sejak dini tetapi juga menciptakan lingkungan di mana pertanggungjawaban bukanlah sekadar kewajiban formal, melainkan juga sebagai proses pembelajaran dan pertumbuhan. Masyarakat (R4) pun merasa jika para pegawai kecamatan sangat bertanggung jawab dan jujur dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan penelitian oleh Nurul Khaeri (2018) bahwasanya akuntabilitas seorang pegawai mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik.

Staf Camat (R3) menilai kinerja akuntabilitas mereka melalui berbagai indikator yang mencerminkan pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Laporan kerja yang terperinci menjadi sarana untuk mengkomunikasikan pencapaian dan tantangan yang dihadapi. Pemenuhan target kinerja memberikan gambaran tentang sejauh mana setiap pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Iwan Kurniawan (2023) yang menyatakan jika tindakan yang dapat dilakukan oleh pegawai sipil adalah dengan memanfaatkan inventaris milik negara dan memberikan pelayanan kepada publik dengan tanggung jawab, efektif, dan efisien, serta tidak menggunakan jabatan secara semena-mena.

Perilaku Kompetensi

Dalam wawancara, R1 menyatakan bahwa ia secara rutin mengadakan seminar atau pelatihan untuk pegawai di kecamatan tersebut. Tujuannya adalah agar keterampilan mereka terus berkembang dan wawasan mereka semakin luas. Dengan demikian, mereka dapat menjadi pegawai yang kompeten dalam bidangnya masing-masing.

Kepala Camat (R1) mempraktikkan pendekatan yang komprehensif dan terencana dengan tujuan memastikan bahwa para pegawai kecamatan memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Analisis kebutuhan kompetensi menjadi langkah dasar yang dilakukan, memungkinkan kecamatan untuk mengidentifikasi keahlian khusus yang diperlukan di berbagai unit. Kepala Camat (R1) memberikan pelatihan eksternal atau seminar untuk memberikan pegawai wawasan yang mendalam terhadap bidang mereka. Pegawai dapat terus mengembangkan keterampilan mereka dan tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang konstan. Ini sejalan dengan penelitian Salman Farisi (2020) yang menyatakan jika kompetensi dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan guna mendorong kualitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat kognitif, emosional, dan berbasis kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Apriyanti & Fadli, 2023) Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkan peran seorang pemimpin dalam mengatur para pegawainya. Seorang pemimpin menjadi panutan dan menjadi contoh untuk para bawahannya, untuk memberikan contoh sekaligus teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan tidak mempunyai motivasi kerja yang baik.

Perilaku Harmoni

Dalam wawancara, R2 menyatakan bahwa mereka menjaga keharmonisan antara pegawai dengan cara berkumpul, berpapasan, atau makan bersama secara informal. Selain itu, kegiatan formal juga diadakan dalam pertemuan rapat mingguan, di mana mereka dapat bertukar pikiran, berbagi cerita, dan membahas masalah pekerjaan untuk saling memahami.

Sekretaris Camat (R2) berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di kantor kecamatan. Berfokus pada prinsip-prinsip komunikasi terbuka dan transparan, ia menjalankan kebijakan yang mendukung pertukaran ide dan pandangan di antara pegawai. Salah satu strategi yang diterapkan adalah menyelenggarakan pertemuan rutin, baik secara individu maupun kelompok. Pertemuan ini tidak hanya berfungsi sebagai forum untuk diskusi, tetapi juga sebagai wadah di mana para pegawai dapat menyampaikan ide, masalah, atau aspirasi mereka.

Komunikasi yang efektif menjadi fondasi utama untuk menciptakan atmosfer di mana setiap suara dihargai dan konflik dapat diatasi dengan segera. Staf Pegawai (R3) menyatakan jika strategi yang dilakukan oleh Sekretaris Camat (R2) dapat dibilang efektif karena dengan prinsip seperti itu, Staf Pegawai (R3) merasa jika lingkungan kerjanya harmonis tanpa ada konflik internal. Langkah ini pun serupa dengan penelitian Iwan Kurniawan (2023), Pegawai sipil dapat melakukan tindakan nyata dengan cara menghargai setiap individu, tanpa memandang latar belakangnya, serta memberikan bantuan kepada sesama. Mereka juga dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Tindakan ini akan berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan keharmonisan di antara mereka. Sejalan juga dengan penelitian dari Wilda Himalia (2023), Dengan adanya keselarasan dalam komunikasi di dalam sebuah organisasi, efisiensi kerja dapat meningkat sehingga membantu pencapaian tujuan organisasi. Suasana komunikasi yang positif dan berkualitas akan memengaruhi perilaku anggota organisasi, yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas kerja.

Perilaku Loyal

Dalam wawancara, R2 menjelaskan bahwa kantor mereka memiliki strategi sendiri terkait evaluasi kinerja pegawai. Mereka memiliki indikator prestasi seperti absensi yang baik, tidak pernah telat, dan mendapatkan *feedback* positif dari masyarakat. Pegawai yang memenuhi kriteria tersebut akan mendapatkan penghargaan dari pihak kecamatan atau bahkan langsung dari pak camat. Hal ini membuat pegawai termotivasi untuk berlomba-lomba dalam mencapai *reward* tersebut.

Sekretaris Camat (R2) memfokuskan kiat untuk memastikan loyalitas pegawai dengan menerapkan program pengembangan karier dan penghargaan. Program ini dirancang untuk memberikan insentif dan kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengembangkan potensi kinerjanya. Melalui peluang pengembangan karier, pegawai merasa terlibat dan memiliki kontribusi yang berarti terhadap tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Staf Pegawai (R3), Kepala Camat (R1) dan Sekretaris Camat (R2) rutin memberikan penghargaan per 3 bulannya kepada pegawainya yang berprestasi serta memiliki kinerja yang baik, hal ini pun memicu pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penghargaan tersebut. Menurut Robbins dalam penelitian Herdis Rusyana (2023) Karyawan yang

memiliki tingkat loyalitas yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang tinggi juga karena mereka rela bekerja lebih dari biasanya, siap menerima tugas tambahan, setia pada perusahaan, dan memperhatikan keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan. Mereka juga berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan

Selain itu, Staf Pegawai (R3) merasa dengan adanya program tersebut, pegawai lebih semangat dan loyal terhadap lingkungan kerjanya. Seperti yang dinyatakan oleh Larasati (2022) pada penelitiannya, Sebagai pegawai yang setia, pegawai mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan kelompok. Dengan integritas yang kokoh, pegawai selalu berkomitmen untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan untuk mendukung visi serta misi perusahaan.

Perilaku Adaptif

Dalam wawancara, R2 menjelaskan bahwa segala hal dibahas dalam forum atau rapat di kantor. Mereka melakukan *brainstorming* untuk mencari cara kerja yang baik, efektif, dan bijaksana. Mereka juga dituntut untuk dapat beradaptasi dengan situasi yang ada, sehingga memahami langkah-langkah yang harus diambil saat menghadapi situasi kritis dari forum tersebut.

Sekretaris Camat (R2) juga turut aktif dalam mempersiapkan pegawai menghadapi perubahan dengan menjalankan program pelatihan adaptasi. Pelatihan adaptasi mengajarkan pegawai agar memahami konsep manajemen perubahan, fleksibilitas, dan resiliensi. Kegiatan ini membuka ruang untuk diskusi dan pemahaman terkait perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan pekerjaan. Langkah ini membuat pegawai merasa siap dan mampu menghadapi tantangan yang baru. Menurut penelitian oleh Wolly Sandria (2023) Dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang adaptif melalui tingkat kerajinan dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam tugasnya.

Staf Pegawai (R3) menyatakan persiapan yang dilakukan oleh Sekretaris camat merupakan langkah yang tepat, karena sering kali terjadi perpindahan atau rotasi pekerjaan dimana *jobdesk* yang diberikan berbeda dengan sebelumnya, namun berkat program tersebut, para pegawai sudah mengantisipasinya dan mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan baru dengan cepat. Hal ini sejalan dengan penelitian Larasati (2022), Pegawai dapat menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan atau kebutuhan organisasi, namun tetap menjaga tingkat produktivitas yang tinggi, bahkan ketika berada dalam situasi yang dianggap tidak nyaman atau penuh tekanan.

Perilaku Kolaborasi

R1 menyampaikan bahwa dalam situasi kurangnya tenaga atau SDM, mereka melakukan penempatan sementara antara pegawai. Beberapa pegawai diberi dua pekerjaan ringan untuk memastikan pekerjaan tetap ter-cover. Mereka juga

mengadakan forum agar setiap pegawai mengetahui *jobdesk* mereka masing-masing dan tidak kaget dengan tugas yang diberikan secara dadakan.

Kepala camat (R1) mengungkapkan kolaborasi antar pegawai di implementasikan melalui penyelenggaraan forum atau rapat bulanan secara berkala. Forum ini bertujuan memberikan ruang terbuka bagi pegawai untuk berbagi ide, pengalaman, dan pandangan mereka. Diskusi di forum melibatkan berbagai lapisan pegawai, memastikan representasi yang seimbang dari setiap unit atau departemen di kecamatan. Selain itu, Sekretaris Camat (R2) mengatakan pentingnya peningkatan kompetensi melalui kolaborasi.

Menggendeng rekan-rekan yang memiliki keahlian spesifik menjadi strategi yang diterapkan untuk memastikan diversifikasi pengetahuan dan keterampilan di antara pegawai. Menurut Hasan Toyib (2022) Melalui kerja sama antara sumber daya manusia, tujuan dan target kinerja dapat tercapai, serta visi dan misi perusahaan atau instansi pemerintahan dapat terlaksana.

Penilaian tingkat kolaborasi diukur melalui evaluasi proyek tim, keikutsertaan dalam kegiatan kolaboratif, dan survei kepuasan pegawai. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Nurul Khaeri (2018) yang menyatakan jika Kerja sama atau kolaborasi dalam tim dapat menjadi sebuah kewajiban dalam mencapai keberhasilan kerja. Kerja sama tim yang baik akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Dari hasil wawancara dengan staf pegawai kantor Kecamatan Telukjambe Timur, dapat disimpulkan jika kinerja pegawai dalam kantor tersebut sudah sesuai dengan indikator kinerja pegawai berdasarkan Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Dari berbagai aspek yang ada, kinerja pegawai dalam Kecamatan Telukjambe Timur dapat dikatakan baik hal ini didasari dari pernyataan masyarakat yang cukup puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawainya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telukjambe Timur menunjukkan kinerja yang positif dalam berbagai aspek, seperti orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi. Hal ini terlihat dari langkah-langkah konkret yang telah diambil, seperti adanya kebijakan pelayanan yang jelas, pelatihan pegawai, sistem evaluasi kinerja yang melibatkan partisipasi, dan promosi kerja sama antar pegawai. Meskipun demikian, masih ada ruang untuk peningkatan agar kinerja mencapai tingkat yang lebih optimal.

Untuk meningkatkan kinerja perilaku pegawai di Kantor Kecamatan Telukjambe Timur, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, penting untuk meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam merespons permintaan masyarakat,

terutama yang bersifat mendesak. Selain itu, transparansi dalam proses pelayanan dapat ditingkatkan dengan memberikan informasi yang lebih rinci mengenai persyaratan dan prosedur layanan yang tersedia. Komunikasi terkait perubahan atau perkembangan juga perlu ditingkatkan agar masyarakat dapat mengikuti informasi yang terbaru. Di samping itu, peran masyarakat dalam mengawasi kinerja pegawai kecamatan perlu diperkuat. Melalui upaya-upaya ini diharapkan dapat memperkuat komitmen dan kinerja pegawai, serta meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akbar, M. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*.
- Apriyanti, & Uus Md Fadli. (2023). Analisis Perilaku Kerja Pegawai Kelurahan Nagasari Karawang. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3), 137-145.
- asfar, A. M. Irfa. Taufan. 2019. *Analisis Naratif, Analisis Konten, Dan Analisis Semiotik (Penelitian Kualitatif)*.
- Barasa, L. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumberbumi Global Niaga. *Jurnal Ilmiah Nasional Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta*, 100-129.
- Dani, A. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada Pt Bumi Nyiur Swalayan (Bns) Pusat. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (Jumia)*, 116-125.
- Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393-403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>
- Khaeri, N., Nur, A. C., Niswaty, R., & Arhas, S. H. (2022). Kualitas pelayanan publik di bidang pencatatan nikah pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis UNM*, 4(1),
- Kurniawan, Iwan. (2023). Transformasi Aparatur Sipil Negara (Asn) Kementerian Hukum Dan Ham Ri Berakhlak. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 6(2).
- Larasati, A., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *Comserva Indonesian Jurnal Of Community Services And Development*, 2(6), 597-604. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V2i6.352>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt Refika Aditama.

- Moleong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt. Remaja. Rosdakarya
- Prakoso, S. (2021). Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Gunung Guruh Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 64-74.
- Ramadhan, D. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Perilaku Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Karawang. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 331–341. <https://doi.org/10.55681/Primer.V1i3.152>
- Rinaldi, R. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Btpn Purna Bakti Pn Purna Bakti. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (Meka)*, 363-371.
- Riyanto, F. A. & Fadli, Uus.M.D.(2023). Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahati Karawang. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, Vol 4(5).
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Romantir, M. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negera Dan Pegawai Tidak Tetap Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar Prodi Manajemen.
- Safitri, A. R. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Saputra, E.A.(2021).Implementation Of Great Leadership Style To Leverage Employees' Performance In Pt Telkom Akses Indonesia. *International Journal Of Learning And Change*, Vol 13 (3).
- Sari, Hermita.(2020).Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Kepada Masyarakat Di Unit Pelayanan Teknis (Upt) Disdukcapil Banjarmasin Timur. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Suryadana, M. L. (2015). *Pengelolaan Sdm Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Toyib, H., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. *EMBA Journal*, 10(4), 1508-1516.
- Wolly, Sandria and Adi, Rahmat and Agus, Seswandi (2022) Efek Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Adaptif Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3 (4). pp. 2450-2462. ISSN 2715-792X