

ANALISA PENGELOLAAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN DARUL HASANAH KABUPATEN ACEH TENGGARA

Fitri Fatmawati¹, Rila Maufira², Sabitah³

^{1,2,3} Universitas Gunung Leuser

Article Info

Article history:

Received Nov 25, 2025

Revised Nov 29, 2025

Accepted Mar 02, 2026

Keywords:

Civil Servants,
Performance,
Aceh Tenggara

ABSTRACT

This qualitative descriptive study was conducted to identify measurable performance targets and examine work activities aimed at enhancing the professionalism and competence of Civil Servants (ASN) at the Darul Hasanah Subdistrict Office, Aceh Tenggara Regency. Data was collected through observation, interviews, and documentation. The Darul Hasanah Subdistrict Office currently employs 25 staff members. The research confirms that performance targets have been clearly defined using the Key Performance Indicators (IKU) of the subdistrict. Furthermore, the overall performance of the ASN in relation to work targets considering factors like quantity, time, and cost is deemed satisfactory and aligns with their established duties and functions. Despite the satisfactory performance against targets, the study highlights several areas requiring improvement. Key findings suggest that the quality of human resources is not yet optimal, specifically concerning employee discipline. While service orientation is defined in the IKU, the ASN's performance is constrained by inadequate facilities and infrastructure. Based on these conclusions, the study offers several recommendations. The leadership must demonstrate a direct commitment to resolving internal issues and actively seek solutions to support performance management. Specifically, it is recommended that disciplinary measures be applied to employees who consistently fail to comply with work schedules. Finally, a restructuring of employee numbers should be implemented to ensure alignment between staff capacity, workload, and working hour requirements, thereby optimizing efficiency.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Name: Fitri Fatmawati

Email: fltr1p4tm4w4tl@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang penting dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara strategis untuk

DOI:

mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya menekankan pada pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas layanan organisasi. Penerapan MSDM menggabungkan berbagai disiplin ilmu, seperti psikologi, sosiologi, dan manajemen, serta menekankan manusia sebagai unsur utama dalam proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja. Melalui pengelolaan SDM yang baik, organisasi dapat memastikan setiap pegawai memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme yang tinggi sehingga mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), penerapan MSDM mencakup proses yang komprehensif, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, seleksi dan rekrutmen, pengembangan kapasitas dan kompetensi, hingga evaluasi kinerja secara sistematis. Tujuan utama pengelolaan SDM pada ASN adalah membentuk aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas, sekaligus memastikan pelayanan publik yang berkualitas. Proses ini bersifat berkelanjutan dan membutuhkan komitmen seluruh pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan instansi, pegawai, hingga pihak-pihak terkait lainnya. Dengan pengelolaan kinerja yang tepat, ASN diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang mampu mendorong kemajuan birokrasi dan kesejahteraan masyarakat.

Pengelolaan kinerja ASN dilakukan melalui serangkaian kegiatan yang sistematis, mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 6 Tahun 2022 menegaskan pentingnya pendekatan yang holistik dalam pengelolaan kinerja pegawai, termasuk penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), evaluasi berkelanjutan, pemberian penghargaan bagi kinerja baik, dan penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin. Permenpan RB ini menekankan perubahan paradigma dari pengelolaan administratif menuju pendekatan berbasis pengembangan kompetensi dan pencapaian hasil, dengan orientasi pada nilai-nilai dasar ASN, kolaborasi antarpegawai, serta penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam setiap aspek manajemen kinerja.

Salah satu elemen penting dalam pengelolaan kinerja ASN adalah pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis digital. Sistem ini memungkinkan pencatatan data pegawai yang akurat, pemantauan kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis bukti. Selain itu, sistem informasi kepegawaian mendukung berbagai proses MSDM, termasuk perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan (Anjab), analisis beban kerja (ABK), serta evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN), pengelolaan SDM ASN dilakukan melalui tiga tahapan utama, yakni memahami tugas dan peran pegawai, menghitung kebutuhan dan kompetensi melalui Anjab dan ABK, serta memilih pegawai yang sesuai melalui proses rekrutmen yang efektif. Ketiga tahapan ini menjadi dasar untuk memastikan ASN memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan memberikan layanan publik yang berkualitas.

Selain itu, pengelolaan kinerja ASN menuntut penetapan target yang jelas, pemantauan dan evaluasi berkala, pemberian bimbingan, serta penerapan sistem reward dan punishment yang adil. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin, orientasi pelayanan, dan produktivitas pegawai. Evaluasi kinerja tidak hanya menekankan pada aspek kuantitatif seperti pencapaian

DOI:

target, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan kontribusi pegawai terhadap inovasi dan peningkatan efektivitas organisasi. Pendekatan ini relevan untuk mendukung reformasi birokrasi, penguatan kapasitas pemerintahan, serta peningkatan profesionalisme ASN sebagai tulang punggung pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini fokus pada pengelolaan kinerja ASN di Kantor Camat Kecamatan Darul Hasanah, Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian bertujuan untuk menganalisis implementasi pengelolaan kinerja pegawai, termasuk pemenuhan target kerja, kualitas sumber daya manusia, dan efektivitas sistem pendukung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja ASN melalui perbaikan perencanaan, pembinaan, serta pemanfaatan sistem informasi kepegawaian. Temuan penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan pengelolaan SDM di tingkat kecamatan dan instansi pemerintah lainnya, sehingga ASN mampu berperan sebagai agen perubahan yang mendorong birokrasi yang efisien, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kecamatan Darul Hasanah, Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian deskriptif kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam tanpa melakukan perbandingan atau pengujian hubungan antarvariabel. Obyek penelitian ini adalah seluruh ASN yang bertugas di Kantor Camat Kecamatan Darul Hasanah, yang merupakan sumber data utama bagi penelitian. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menganalisis aspek kuantitas, kualitas, perilaku, dan proses kerja pegawai secara lebih kontekstual, sehingga temuan yang diperoleh dapat menggambarkan realitas yang terjadi di lapangan dengan akurat.

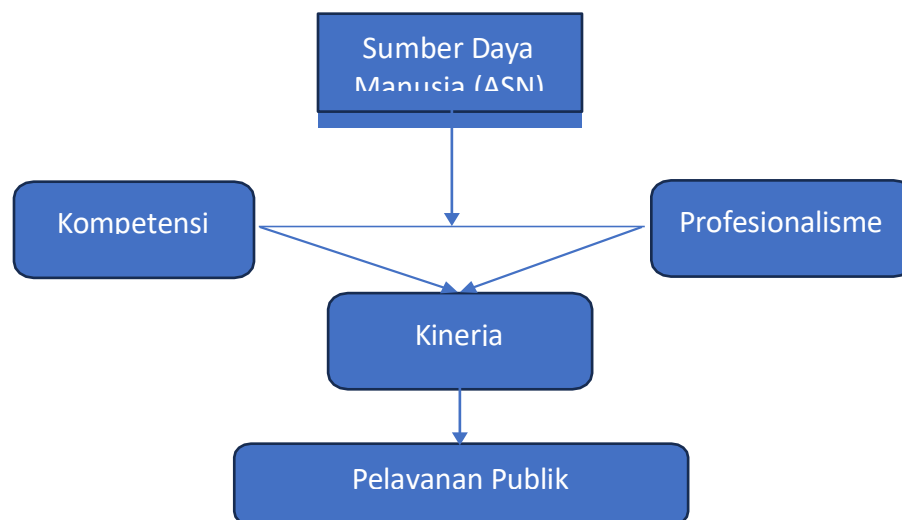
Populasi penelitian terdiri dari seluruh ASN yang berada di Kantor Camat Kecamatan Darul Hasanah. Populasi ini dipilih berdasarkan karakteristik yang homogen dan relevan dengan tujuan penelitian, sehingga setiap pegawai dapat memberikan informasi yang representatif mengenai pengelolaan kinerja, pencapaian target kerja, serta dukungan sarana dan prasarana yang tersedia. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan subjek berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling mampu memberikan informasi yang mendalam mengenai target kinerja dan implementasi manajemen kinerja ASN. Sampel penelitian ini mencakup ASN yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas operasional dan administrasi di kantor camat, sehingga data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian dan dapat digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif.

Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan meliputi observasi langsung terhadap kegiatan ASN di kantor camat, serta wawancara mendalam dengan pegawai untuk memperoleh informasi terkait pelaksanaan tugas, pencapaian target kinerja, kendala yang dihadapi, dan strategi penyelesaian masalah. Observasi dilakukan secara sistematis untuk mendokumentasikan perilaku kerja, interaksi pegawai, serta pemanfaatan sarana dan prasarana. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan terbuka untuk menggali pandangan, pengalaman, dan sikap pegawai terkait DOI:

pengelolaan kinerja. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber tertulis, termasuk teori manajemen sumber daya manusia, peraturan terkait pengelolaan ASN, serta literatur mengenai evaluasi kinerja dan reformasi birokrasi.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan merangkum informasi penting, memilah data yang relevan, serta mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari hasil observasi dan wawancara. Tahap penyajian data dilakukan melalui uraian deskriptif dan tabel yang menggambarkan temuan utama terkait target kinerja, disiplin pegawai, orientasi pelayanan, serta dukungan sarana dan prasarana. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan hasil analisis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengelolaan kinerja ASN, mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta rekomendasi untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai. Dengan metodologi ini, penelitian mampu menghasilkan temuan yang valid, kontekstual, dan bermanfaat bagi pengembangan pengelolaan kinerja ASN di tingkat kecamatan maupun untuk kebijakan pemerintah secara lebih luas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa, Sumber Daya Manusia harus memiliki Kompetensi (X) dan Profesionalisme (X), karena setiap Aparatur Sipil Negara, merupakan variabel Independen yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain, dalam hal ini Adalah Kinerja (Y) tentunya dalam melayani Publik, Semakin Tinggi Kompetensi dan Profesionalisme seseorang akan mempengaruhi hasil kerjanya, kemudian melalui apa profesionalisme dan Kompetensi ASN dapat ditingkatkan dalam pelayanan Publik. Ini yang menjadi alasan utama pemilihan Tema/Judul

DOI:

Proposal ini, penulis ingin mengetahui Apakah ada metode yang digunakan, sekaligus mengetahui apakah ada Target Kinerja yang ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengelolaan Kinerja ASN di Kantor Camat Darul Hasanah

Kabupaten Aceh Tenggara merupakan salah satu wilayah administratif di Provinsi Aceh, Indonesia, dengan pusat pemerintahan dan aktivitas ekonomi berada di kota Kutacane. Kabupaten ini memiliki topografi yang beragam, terdiri dari pegunungan Gunung Leuser, dataran lembah Alas, serta wilayah datar yang menempati bagian tenggara provinsi Aceh, berbatasan langsung dengan Provinsi Sumatra Utara. Kabupaten Aceh Tenggara masuk ke dalam kategori dataran tinggi yang dikenal sebagai “Dataran Tinggi Alas”, sekaligus menjadi salah satu wilayah yang mempertahankan keragaman budaya dan multikulturalisme hingga saat ini. Sejarah pembentukan kabupaten ini berawal pada tahun 1946 ketika pemerintah Aceh mengelompokkan beberapa wilayah, termasuk Takengon, Gayo Lues, dan Tanah Alas, ke dalam satu keluhakan yang dinamakan Keluhakan Aceh Tengah. Ibukota keluhakan saat itu digilir setiap enam bulan antara Takengon, Blangkejeren, dan Kutacane. Kondisi geografis yang jauh dan infrastruktur transportasi yang terbatas menyebabkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan tidak optimal, sehingga upaya beberapa tokoh lokal untuk menggabungkan Tanah Alas ke wilayah Sumatra Utara gagal karena tidak mendapatkan dukungan rakyat dan menghadapi perlawanan militer Aceh di bawah pimpinan Daud Bereueh.

Tabel 1. Kecamatan Se- Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2025

No	Kecamatan	Ibu Kota Wilayah	Luas Wilayah (km ²)	Luas Wil- KM2
1	Lawe Alas	Ngkeran	1 027,10	24,21
2	Babul Rahmah	Lawe Sumur	850,28	20,24
3	Tanoh Alas	Tenembak Alas	38,70	0,91
4	Lawe Sigala- gala	Lawe Sigala	72,39	1,71
5	Babul Makmur	Cinta Makmur	83,49	1,97
6	Semadam	Simpang Semadam	42,98	1,01
7	Leuser	Kane Mende	212,93	5,02
8	Bambel	Kuta Lang Lang	23,30	0,55
9	Bukit Tusam	Lawe Dua	40,32	0,95
10	Lawe Sumur	Lawe Perlak	36,88	0,87
11	Babussalam	Kutacane	9,48	0,22

DOI:

12	Lawe Bulan	Simpang Empat	37,14	0,88
13	Badar	Purwodadi	93,18	2,20
14	Darul Hasanah	Mamas	1 346,72	31,75
15	Ketambe	Lawe Beringin	255,07	6,01
16	Deleng Pokhkisen	Beringin Naru	72,08	1,70
17	Aceh Tenggara	Babussalam	4 242,04	100,00

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Perjuangan untuk pembentukan Kabupaten Aceh Tenggara secara de facto berhasil pada 14 November 1967 melalui deklarasi oleh Walikota Syahadat bersama Pangkowlhan I Letjend Koesno Oetomo, dan secara resmi disahkan melalui Undang-Undang No. 4 Tahun 1974 dengan pelantikan Walikota Syahadat sebagai Bupati Aceh Tenggara pertama pada 26 Juni 1974. Seiring perjalanan waktu, pemekaran wilayah terjadi pada 10 April 2002 ketika 57% wilayah Kabupaten Aceh Tenggara dimekarkan menjadi Kabupaten Gayo Lues. Secara administratif, Kabupaten Aceh Tenggara memiliki 16 kecamatan dengan 385 kute, yang secara geografi tersebar dengan luas wilayah total 4.242,04 km² dan jumlah penduduk mencapai 220.860 jiwa pada tahun 2024, menghasilkan kepadatan penduduk 52 jiwa/km². Kecamatan Darul Hasanah merupakan salah satu kecamatan dalam wilayah ini, terdiri dari 28 desa/kelurahan, yang menjadi obyek penelitian dalam konteks pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Secara fungsional, kecamatan memiliki peran strategis dalam membantu bupati menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kehidupan masyarakat di wilayahnya. Fungsi kecamatan meliputi penyelenggaraan pemerintahan umum, pembinaan gampong, penyelenggaraan ideologi negara dan kesatuan bangsa, koordinasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, pemberdayaan masyarakat, pengelolaan kebersihan dan pertamanan, pembinaan ketertiban, penyelenggaraan pembangunan partisipatif, serta pengelolaan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga. Pelaksanaan tugas-tugas ini menuntut pegawai kecamatan untuk memiliki kompetensi, disiplin, dan komitmen tinggi, karena kualitas pelayanan publik mencerminkan efisiensi dan kredibilitas pemerintahan serta berdampak langsung pada kepuasan masyarakat dan citra instansi.

Analisa Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Darul Hasanah Kabupaten Aceh Tenggara.

Analisis kinerja pegawai di Kantor Camat Darul Hasanah dilakukan dengan mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dirancang untuk mengukur pencapaian sasaran strategis instansi. IKU mencakup berbagai aspek, mulai dari akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan yang diukur melalui nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), hingga kualitas dan akses pelayanan publik yang diukur menggunakan Indeks Pelayanan Publik (PEKPP) serta Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi DOI:

langsung, wawancara mendalam dengan ASN, dan dokumentasi administrasi terkait pelaksanaan tugas harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran, hingga tahunan. Metode penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menilai sejauh mana ASN di Kantor Camat Darul Hasanah menjalankan tugasnya sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, termasuk dalam hal perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja.

Kualifikasi pegawai menjadi faktor penting dalam pengelolaan kinerja ASN. Data menunjukkan bahwa Kantor Camat Darul Hasanah memiliki 25 pegawai dengan beragam latar belakang pendidikan dan jabatan, termasuk pegawai dengan pendidikan S2, S1, D-III, serta SMA/Sederajat. Posisi yang ada mulai dari camat, sekretaris camat, kepala seksi, kasubag, staf, operator komputer, hingga supir. Kualifikasi ini dirancang untuk memastikan setiap pegawai memiliki kompetensi teknis, kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, dan kapabilitas manajerial yang memadai untuk mendukung tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Penerapan standar kualifikasi ini sejalan dengan tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi, dan integritas ASN dalam menjalankan tugas sesuai peraturan pemerintah, termasuk PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

Pengelolaan kinerja ASN di Kantor Camat Darul Hasanah mengikuti tahapan sistematis yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian. Perencanaan kinerja dilakukan melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja individu. Pelaksanaan dan pemantauan dilakukan melalui observasi harian, pelaporan mingguan dan bulanan, serta evaluasi triwulanan hingga tahunan. Pembinaan kinerja difokuskan pada pengembangan kompetensi, peningkatan kapasitas pegawai, serta dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan pegawai untuk menyelaraskan target individu dengan tujuan organisasi. Sistem e-Kinerja BKN digunakan sebagai sarana digital untuk mendukung efektivitas proses pengelolaan kinerja, mempermudah dokumentasi, serta mempercepat evaluasi dan tindak lanjut.

Tabel 2. Kualifikasi Pegawai Kantor Camat Darul Hasanah Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Nama	Jenis Kelamin	Kualifikasi Pendidikan	Keterangan
1	Hayadun	L	S2	Camat
2	Azman Zuhri	L	S1	Sekcam
3	Sukri Karim	L	S1	Kasi
4	Mariana	P	S1	Kasi
5	Raesah	P	S1	Staf
6	Herwinsyah Wedi	L	S1	Staf
7	Suharaman	L	S1	Kasi pemerintahan

DOI:

8	Darmayanti	P	D-III	Kasubag Umum
9	Melida Roslaina	P	D-III	Kasubag kepegawaian
10	Samsul Barito	L	S1	Kasubag Keuangan
11	Kadri	L	S1	Staf
12	Eka Murni	P	SMA	Staf
13	Joharin	L	SMA	Staf
14	Nurbaini	P	S1	Staf
15	Zul Bahtiar	L	SMA	Staf
16	Alimanto	L	S1	Staf
17	Malian Sudi	L	SMA	Staf
18	Rasidan	L	SMA	Staf
19	Jaharuddin	L	SMA	Staf
20	Madiansyah	L	SMA	Staf
21	Sariati	P	SMA	Staf
22	A. Suhardi	L	SMA	Staf
23	Sariadin	L	SMA	Penjaga Kantor
24	Rajidin	L	S1	Operator Komputer
25	Mubdhi Habib Sipayung	L	S1	Supir Camat

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Pelaksanaan pengelolaan kinerja ASN di Kantor Camat Darul Hasanah juga memperhatikan aspek reward dan punishment sebagai instrumen untuk mendorong kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Sistem ini memungkinkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berkinerja baik dan sanksi bagi yang tidak mencapai standar, sehingga menciptakan budaya kerja yang profesional dan akuntabel. Pengelolaan kinerja ini tidak hanya berfokus pada output administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan publik, transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan kinerja ASN di Kantor Camat Darul Hasanah menjadi model implementasi manajemen sumber daya manusia yang strategis, berorientasi pada hasil, serta mampu memberikan kontribusi signifikan bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Aceh Tenggara.

Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Kecamatan Darul Hasanah Kabupaten Aceh Tenggara.

DOI:

Pengelolaan Kinerja ASN adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kinerja ASN demi mencapai tujuan organisasi melalui empat tahapan utama Yaitu :

- a. Perencanaan kinerja,
- b. Pelaksanaan,
- c. Pemantauan,
- d. Pembinaan kinerja,
- e. Penilaian kinerja,
- f. Serta tindak lanjut hasil penilaian.

Sistem ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan karier ASN, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta menyelaraskan kinerja individu dengan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Proses ini melibatkan dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai, penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja, serta penggunaan aplikasi e-Kinerja BKN untuk mendukung efisiensi dan perbaikan kinerja berkelanjutan. Dasar Hukum dan Aplikasi yang digunakan dalam pengelolaan ASN tertuang Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 6 Tahun 2022.

Pada Pasal 16 Ayat 3 Peraturan Menpan RB no 6 Tahun 2022 dijelaskan bahwa Periode pendokumentasian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang bersifat Insidental meliputi:

- a. Harian;
- b. Mingguan;
- c. Bulanan;
- d. Triwulanan;
- e. Semesteran; dan/atau
- f. Tahunan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Darul Hasanah, Kabupaten Aceh Tenggara, secara umum sudah sesuai dengan sasaran kerja yang mencakup kuantitas, waktu, dan biaya, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing ASN. Namun, kualitas sumber daya manusia belum sepenuhnya optimal, yang disebabkan oleh berbagai kendala internal dan eksternal, terutama terkait tingkat kedisiplinan pegawai yang masih menjadi hambatan signifikan dalam pencapaian kinerja. Selain itu, orientasi pelayanan publik telah diatur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU), namun implementasinya dalam praktik belum maksimal. Dukungan sarana dan prasarana untuk mendukung kinerja ASN juga belum sepenuhnya memadai, sehingga memengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan pengelolaan kinerja ASN. Pertama, dibutuhkan komitmen langsung dari atasan dalam menyelesaikan permasalahan internal dan mencari solusi secara proaktif, termasuk penerapan sistem punishment bagi pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran. Kedua, penataan ulang

DOI:

jumlah pegawai perlu dilakukan agar beban kerja dan waktu kerja dapat terpenuhi secara efektif. Ketiga, penyediaan fasilitas transportasi yang memadai menjadi penting mengingat lokasi Kantor Camat Darul Hasanah relatif jauh dari jalan kabupaten, sehingga dapat membantu kelancaran tugas pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja ASN dapat meningkat, pelayanan publik menjadi lebih optimal, dan tujuan organisasi serta kepuasan masyarakat dapat tercapai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPS Kabupaten Aceh Tenggara. (2025). *Statistik Kabupaten Aceh Tenggara 2025*. Kutacane: Badan Pusat Statistik.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- PermenPAN RB No. 6 Tahun 2022. *Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. *Sistem Manajemen ASN*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). New York: Pearson.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2020). *Pedoman Pengelolaan SDM ASN*. Jakarta: BKN.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmono, R. (2019). *Analisis Kinerja ASN di Era Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ramlah, M., & Syafrizal, S. (2018). *Pengelolaan Kinerja Pegawai di Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, A. H. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kim, A. J., & Ko, E. (2012). "Do Social Media Marketing Activities Enhance Customer Equity?". *Journal of Business Research*.
- Kotler P, Armstrong G. Prinsip- Prinsip Pemasaran. Edisi 12. Jakarta: Erlangga; 2018.
- Kotler P, Keller KL. Manajemen Pemasaran. Edisi 13. Jakarta: Erlangga; 2016.
- Kotler, P. (2011). *Marketing Management* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, P. (2012). *Principles of Marketing* (15th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

DOI:

- Kotler, P., & Armstrong, G. (2014). *Principles of Marketing* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kurniawan KY, Albari. Pengaruh Media Sosial dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Varian Produk Merek Apple Lini Terbaru (Citra Merek Sebagai Variabel Mediasi). *J Layak*. 2022;4(2):122–134. <https://doi.org/10.32493/fb.v4i2.122-134.23868>
- Markplus. (2023). *Laporan Pemasaran Digital Indonesia 2023*. Markplus Institute.
- McKinsey & Company. (2022). *Keadaan perdagangan sosial di Asia Tenggara*. McKinsey Digital.
- Misirlis, N., & Vlachopoulou, M. (2018). *Metrik dan analitik media sosial dalam pemasaran - S3M: Tinjauan pustaka pemetaan*. *Jurnal Manajemen Informasi Internasional*, 38(1), 270-276.
- Mulyadi Nitisusastro. (2012). *Perilaku Konsumen: Panduan bagi Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nielsen. (2023). *Laporan Kepercayaan Global terhadap Periklanan 2023*. Nielsen Holdings.
- Nugraha, A. (2015). *Manajemen Pemasaran Modern*. Bandung: Refika Aditama.
- Prasad S, Gupta IC, Totala NK. Penggunaan media sosial, informasi elektronik dari mulut ke mulut dan keterlibatan keputusan pembelian. *Laksamana Bus Asia Pac J* 2017;9(2):134–145. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2016-0063>
- Pulizzi, J. (2014). *Pemasaran konten epik: Cara menceritakan kisah yang berbeda, menerobos kekacauan, dan memenangkan lebih banyak pelanggan dengan pemasaran yang lebih sedikit*. McGraw-Hill Education.
- Raji RA, Rashid S, Ishak S. Efek mediasi citra merek pada hubungan antara konten iklan media sosial, konten promosi penjualan, dan niat perilaku. *Tanda Interaksi J Res*. 2019;13(3):302–330. <https://doi.org/10.1108/JRIM-01-2018-0004>
- Ryan, D. (2023). *Memahami pemasaran digital: Strategi pemasaran untuk melibatkan generasi digital* (edisi ke-5). Kogan Page.
- Statista. (2023). *Penggunaan media sosial di Indonesia - Statistik & Fakta*. Departemen Riset Statista.
- Susanto, A. B. (2012). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Erlangga.
- Swastha, B., & Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPF.
- Tuten, T. L., & Solomon, M. R. (2018). *Pemasaran media sosial* (edisi ke-3). SAGE Publications.
- Tuten, T. L., & Solomon, M. R. (2018). *Social Media Marketing*. Sage.
- Andini, L., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh persepsi harga terhadap keputusan pembelian konsumen pada produk lokal. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 12(1), 25–34.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson.
- Pratama, Y., & Sari, R. (2022). Pengaruh desain konten digital marketing terhadap minat beli produk lokal di era digital. *Jurnal Pemasaran Indonesia*, 8(1), 55–67.

DOI:

- Pulizzi, J. (2014). *Epic Content Marketing: How to Tell a Different Story, Break through the Clutter, and Win More Customers by Marketing Less*. McGraw-Hill Education.
- Putri, A., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh intensitas penggunaan media sosial terhadap minat beli produk UMKM. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 17(2), 110–118.
- Sari, R., & Wahyudi, T. (2021). Transparansi anggaran dan akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Jurnal Akuntansi Publik*, 9(1), 77–85.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- UNDP. (1997). *Governance for Sustainable Human Development: A UNDP Policy Document*. United Nations Development Programme.