

KINERJA ORGANISASI KANTOR KECAMATAN JORLANG HATARAN KABUPATEN SIMALUNGUN

Sarmida Lona Gultom¹, Robert Tua Siregar², Sarintan E Damanik³, Marto Silalahi⁴

Program Studi Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota
Sekolah Pascasarjana Universitas Simalungun

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Kantor Kecamatan Kecamatan Jorlang Hataran. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diolah dari hasil pengamatan dan wawancara dengan aparatur pada Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dengan tugas pokok dan fungsi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran pada dasarnya belum sesuai dengan harapan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pemahaman terhadap tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tingkat kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak serta konsistensi antara tugas dan fungsi masing – masing seksi dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dan pertanggungjawabannya terhadap pemberi kebijakan. Sedangkan tingkat kesesuaian pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dan kesesuaian antara kebijakan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat keefektifan sudah cukup tinggi. Guna meningkatkan kinerja perlu dilaksanakan diklat – diklat yang menyangkut hal – hal yang bersifat khusus serta kesadaran yang tinggi dari aparat di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dalam pemahaman tugas dan fungsinya serta pemahaman yang tinggi tentang kondisi wilayah dalam menentukan program dan arah kebijakan.

Kata Kunci : Kinerja, Organisasi, Kecamatan, Jorlang Hataran

ABSTRACT

This study aims to determine and describe the performance of the Jorlang Hataran District Office. The data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is processed from observations and interviews with officials at the Jorlang Hataran District Office with the main tasks and functions of the Jorlang Hataran District Office, Simalungun Regency. The results of this study indicate that organizational performance in the Jorlang Hataran District Office is basically not in accordance with the expectations of the community. This can be seen from the level of understanding of the duties and functions in accordance with applicable regulations, the level of sensitivity of work assignments to the results achieved, and the priority of urgent tasks and work as well as the consistency between the duties and functions of each section and the activities carried out by the Office Jorlang Hataran District and its accountability to policy makers. While the level of suitability of the implementation of tasks and work with the results achieved and the suitability between policies and the implementation of tasks and work in general are in accordance with the provisions that have been set. It can be seen that the level of effectiveness is quite high. In order to improve performance, it is necessary to carry out education and training regarding specific matters as well as high awareness of officials at the Jorlang Hataran District Office in understanding their duties and functions as well as a high understanding of regional conditions in determining programs and policy directions



PENDAHULUAN

Dengan diberlakukannya Undang – Undang 22 tahun 1999 yang kemudian direvisi menjadi Undang – Undang 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bangsa Indonesia mengalami perubahan yang sangat mendasar dari berbagai bidang termasuk di dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Undang – Undang 32 tahun 2004 memberikan kewenangan yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah di dalam menyelenggarakan pemerintahannya. Sesuai dengan hal tersebut diatas, Pemerintah Daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintahan pada umumnya, sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari Pemerintah Daerah.

Undang – Undang 32 tahun 2004 yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah merupakan sebuah tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Undang - undang ini diidentifikasi diantaranya adalah menempatkan *pemerintahan kecamatan* dan kelurahan sebagai *perangkat daerah otonom*, yaitu Daerah Kabupaten dan Daerah Kota. Dengan kata lain, pemerintahan kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi), dan bukan sebagai aparat dekonsentrasi. Sebagai konsekwensi dari perubahan ini maka kecamatan tidak lagi menjalankan urusan - urusan dekonsentrasi yang merupakan urusan-urusan pemerintah pusat yang ada di daerah. Camat tidak lagi menjadi kepala wilayah yang merupakan wakil pemerintah pusat yang menjadi penguasa tunggal dibidang pemerintahan dalam wilayahnya yang memimpin pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan membina kehidupan masyarakat disegala bidang. Urusan - urusan yang dilaksanakan oleh pemerintahan kecamatan adalah urusan-urusan yang merupakan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari bupati / walikota.

Disisi lain, pelaksanaan otonomi di daerah pada hakekatnya adalah mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah kecamatan adalah organisasi yang paling depan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknyalah organisasi ini mendapat perhatian lebih jauh lagi dengan cara “memberdayakan” pemerintahan kecamatan.

Kinerja suatu birokrasi publik merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini. Masyarakat masih memandang kinerja dari birokrasi publik pada saat ini belum bisa memberikan rasa kepuasan yang tinggi, sehingga menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Hal tersebut disebabkan masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program - program disuatu instansi pemerintah.

Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor - faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat



hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Menurut pendapat Drucker dalam buku “Mewiraukan Birokrasi : *Reinventing Government*” karya (Osborne, 2000), bahwa dalam suatu organisasi perlu adanya pemisahan antara manajemen puncak dan operasional, sehingga memungkinkan manajemen puncak mengfokuskan konsentrasi pada pengambilan keputusan dan pengarahan. Sedangkan kegiatan operasional sebaiknya dijalankan oleh staf sendiri, dimana masing-masing memiliki misi, sasaran, ruang lingkup, tindakan serta otonominya sendiri. Upaya mengarahkan, membutuhkan orang yang mampu melihat seluruh visi dan peluang serta mampu menyeimbangkan antar berbagai tuntutan yang saling bersaing untuk mendapatkan sumber daya. Hal tersebut membutuhkan personil yang bersungguh-sungguh fokus pada visi , misi dan melaksanakannya dengan baik.

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* (Keban, 2004). Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Dalam hal ini penilaian kinerja pada organisasi swasta berbeda dengan organisasi publik. Di organisasi swasta, tujuan utama organisasi lebih jelas yaitu menghasilkan laba sebagai *bottom line* yang dapat diukur dengan ukuran *financial*. Keberadaan organisasi bisnis adalah untuk menjual barang dan jasa dalam rangka menciptakan kekayaan dan kesejahteraan bagi pemiliknya. Berbeda dengan organisasi publik, kehadirannya adalah untuk memperbaiki kehidupan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik. (Mahmudi, 2005)

Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara. Dalam konteks ini masyarakatlah sebagai aktor utama (pelaku) pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan - kegiatan dari masyarakat tersebut. Pada kondisi ini aparatur negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Gerakan “*Reinventing Government*” atau “*Pos-Bureaucratic Management*” merupakan wujud nyata dari paradigma tersebut. Manajemen Publik Baru ini telah mengalami berbagai perubahan orientasi atau model. Salah satu orientasi atau model yang menarik, yang menekankan pada kualitas pelayanan, misi, dan nilai-nilai yang hendak dicapai organisasi publik, perhatian yang lebih besar kepada aspirasi, kebutuhan, dan partisipasi *user* dan warga masyarakat , memberikan otoritas yang lebih tinggi kepada pejabat yang dipilih masyarakat, termasuk wakil-wakil mereka, menekankan *societal learning* dalam pemberian pelayanan publik, dan penekanan pada evaluasi kinerja secara berkesinambungan, partisipasi masyarakat dan akuntabilitas. Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Kecamatan Jorlang Hataran diharapkan



dan haruslah bekerja dengan mencapai hasil yang baik efisien dan transparan saling mendukung dengan adanya saling hubungan kerja yang saling menunjang antara satu dengan lainnya, antara atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara sesama atasan. Pendapat pendapat para ahli tentang kinerja organisasi menyiratkan bahwa pengukuran kinerja sesungguhnya sangat penting untuk melihat sejauhmana tujuan organisasi telah tercapai. Dalam konteks demikian maka penelitian mengenai kinerja organisasi yang dilekatkan pada Kantor Kecamatan Jorlang Hataran memiliki makna penting, terlebih lagi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran mengemban tugas memberikan pelayanan yang terbaik yang sekarang ini menjadi isu yang cukup mendasar seiring dengan perkembangan pendekatan *Good Governonce*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif (descriptive research), yaitu dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. (Singarimbun, 1989). Penelitian ini dimaksudkan adalah mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa (Singarimbun, 1989). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah studi kasus (case study), yaitu suatu pendekatan penelitian yang penelaahannya diarahkan pada satu kasus secara intensif, mendetail dan mendalam. Menurut (Nawawi, 1998) bahwa :“Metode deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau obyek yang diteliti, seperti individu, lembaga, masyarakat dan lain lain, pada saat sekarang berdasarkan fakta - fakta yang tampak atau sebagaimana adanya”. Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih dan mana yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Kantor Kecamatan Jorlang Hataran

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Kajian tentang kinerja kantor kecamatan khususnya kecamatan Jorlang Hataran dengan peran yang diembannya memiliki nilai yang strategis, sehingga informasi tentang kinerja organisasi ini menjadi penting untuk diketahui. Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja suatu organisasi, maka diperlukan indikator baik pada tataran ini indikator menggambarkan tingkat pencapaian atau tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam konteks perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai.

Setiap tahun Kantor Kecamatan Jorlang Hataran melaksanakan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) yang sifatnya rutin dilaporkan setiap akhir tahun anggaran. Pada dasarnya LPPD Kantor Kecamatan Jorlang Hataran tersebut



dilaporkan yang berdasarkan pada kegiatan yang bersifat operasional. Artinya adalah kegiatan Kantor Kecamatan Jorlang Hataran yang dibiayai dari anggaran operasional. Dari hal tersebut diatas, bahwa kinerja tidak hanya didasarkan pada laporan penyelegaraan kegiatan dari dana operasional saja tetapi harus menyeluruh sehingga benar – benar diketahui dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemberi kebijakan.

1. Efektivitas

Kebijakan yang diambil pimpinan tidak bertentangan dengan tugas dan pekerjaan masing – masing unsur pelaksana di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran. Kebijakan yang diambil memperlancar tugas dan pekerjaan dan juga memberikan pembelajaran dan pengalaman kepada masing – masing unsur di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait yang punya otoritas di bidangnya dan mempunyai keterkaitan dengan tugas dan pekerjaan di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran sangat diperlukan. Ijazah merupakan kewenangan dari Dinas Pendidikan untuk mengetahui asli atau tidaknya ijazah tersebut. Kantor Kecamatan Jorlang Hataran tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan ijazah tersebut asli atau tidak sehingga diperlukan koordinasi untuk menghindari permasalahan di waktu yang akan datang. Sehubungan dengan hal tersebut diatas kebijakan yang diambil harus benar – benar sesuai dengan prosedur yang ada dan tidak menyimpang dari ketentuan yang ada serta memberikan dampak yang dapat meminimalkan segala permasalahan yang kemungkinan timbul dari pengaruh kebijakan yang telah ditetapkan tersebut.

Tabel 1
Realisasi Kegiatan Organisasi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran

No.	Misi Organisasi	Realisasi
1	Meningkatkan Mutu pelayanan Masyarakat profesional Profesionalisme pegawai	<ul style="list-style-type: none">- Pemahaman tentang tugas dan fungsi,- Mengikuti pelatihan- Arah dan bimbingan dari pimpinan
2.	Meningkatkan pemerataan Pembangunan guna mensejahterakan masyarakat	<ul style="list-style-type: none">- Skala Prioritas kegiatan pembangunan- Usulan kegiatan dari masyarakat- Urgensi tingkat kebutuhan masyarakat
3.	Optimalisasi hasil pembangunan untuk kemasalatan masyarakat sehingga timbul rasa percaya diri untuk meningkatkan taraf hidup	<ul style="list-style-type: none">- Pembangunan untuk kepentingan umum seperti jalan, bendungan, embung- Pembangunan sektor keuangan melalui penambahan modal LKD- Pemberian stimulan kepada masyarakat melalui program pengembangan ternak sapi
4.	Memperluas jaringan pemasaran produk – produk unggulan petanian	<ul style="list-style-type: none">- Membuka akses seluas – luasnya melalui jaringan internet- Memfasilitasi proses pemasaran produk unggulan dengan sentra – sentra produk pertanian di Kab. Simalungun dan Luar Kab. Simalungun
5.	Memperluas jaringan pemasaran produk – produk industri unggulan	<ul style="list-style-type: none">- Membuka akses seluas – luasnya melalui jaringan internet- Memfasilitasi proses pemasaran produk unggulan dengan sentra – sentra produk Industri di Kab. Simalungun dan Luar Kab. Simalungun

2. Akuntabilitas

Dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya Organisasi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran masing menggunakan pola yang lama yaitu pertanggungjawaban hanya disampaikan kepada pemberi kebijakan sehingga masyarakat tidak dapat mengetahui secara langsung dan menyebabkan kurang transparannya organisasi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Tabel 2
Pelaksanaan dan Pelaporan

No.	Rencana Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan	Hasil	Pelaporan
1.	Pelimpahan Wewenang kepada Camat	Melaksanakan pelimpahan kewenangan Bupati	Tidak semua dapat dilaksanakan karena ada hambatan tertentu	Melaporkan kepada pemberi kebijakan hasil dan hasil dan hambatan serta
2.	Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan;	Melaksanakan kegiatan pemerintahan Kecamatan dan Desa yang dibagi pada masing – masing Kasi	Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing kasi	Melaporkan langsung ke tingkat pimpinan dan dinas / instansi terkait
3.	Pembinaan dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan;	Melaksanakan pembinaan, pengawasan kegiatan pembangunan di Kecamatan dan desa	Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi kasi ekonomi pembangunan dibantu kasi yang lain	Melaporkan langsung ke tingkat pimpinan dan dinas / instansi terkait
4.	Pembinaan kehidupan kesejahteraan kemasyarakatan	Melakukan sosialisasi dan kegiatan kemasyarakatan secara langsung ke tingkat desa	Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi kasi kesra dibantukasi yang lain	Melaporkan langsung ke tingkat pimpinan dan dinas / instansi terkait

3. Responsivitas

Responsivitas diukur tingkat Kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak serta kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara penulis dengan salah seorang staf di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran menyangkut pemahaman terhadap tugas dan fungsi :

Terpenuhinya kebutuhan masyarakat tidak hanya tergantung dari pemerintah memberikan secara langsung tetapi dapat melalui stimulan yang memotivasi masyarakat untuk kebutuhannya sendiri sehingga kesejahteraan masyarakat dapat tercapai dengan usahanya sendiri dan selanjutnya masyarakat sudah benar – benar sadar akan kebutuhannya sendiri untuk membangun dan mengembangkan wilayah desanya.

Di dalam usulan tidak semua dapat teralisasi dikarenakan keterbatasan anggaran. Dari 17 % yang sudah terealisasi didasarkan pada skala prioritas yang berdasarkan pada tingkat kebutuhan masyarakat. Disamping itu juga memperhatikan pemerataan sehingga pembangunan dapat mencakup seluruh wilayah di Kecamatan Jorlang Hataran.

PEMBAHASAN

Kinerja organisasi dikaitkan dengan indikator efektivitas yang dilihat dari Efektivitas



diukur dari kesesuaian antara kebijakan dengan melaksanakan tugas dan pekerjaan dan Pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang dicapai sudah sesuai dengan visi dan misi Kecamatan Jorlang Hataran. Kesadaran dari para pegawai untuk memahami dan selalu berkoordinasi dalam melaksanakan tugas berperan penting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut membuat visi dan misi dari kantor Kecamatan Jorlang Hataran dapat tercapai.

Sedangkan kinerja dikaitkan dengan indikator akuntabilitas dilihat dari Dalam kaitannya dengan akuntabilitas dapat dilihat dari konsistensi antara tugas dan fungsi masing – masing seksi dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dan pertanggung jawabannya terhadap pimpinan, masyarakat maupun DPRD belum dapat dilaksanakan semuanya. Kondisi wilayah yang tidak sesuai mempengaruhi pelaksanaan kegiatan. Pelimpahan kewenangan kepada Camat harus disesuaikan dengan kondisi dilapangan sehingga secara teknis dapat dilaksanakan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pelaporan pekerjaan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan. Pekerjaan yang telah dilaporkan merupakan bentuk pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan sehingga pekerjaan dari bawahan dapat terkontrol. Demikian juga dengan pertanggungjawaban kepada masyarakat maupun kepada DPRD sebagai wakil masyarakat tidak dilaporkan sehingga masyarakat tidak dapat secara langsung mengetahui kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran.

Demikian halnya kinerja diukur dari tingkat responsivitas sebagaimana telah diuraikan dimuka, Responsivitas diukur tingkat Kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak serta kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat. belum semuanya dapat terlaksana sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Kaitannya dengan tingkat pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan pimpinan harus memberikan arahan kepada bawahan terlebih dahulu, untuk pekerjaan yang bersifat rutin hal tersebut tentu akan dapat menghambat keseluruhan dari tujuan organisasi. Sedangkan tingkat kepekaan terhadap tugas dan pekerjaan sudah cukup baik dikarenakan sudah terjalin kerjasama untuk saling membantu diantara rekan kerja walaupun tanggungjawab tetap pada bidang tugas masing – masing. Selanjutnya berkaitan dengan kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat, bahwa tidak semua kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dikarenakan keterbatasan anggaran dari pemerintah. Kantor Kecamatan Jorlang Hataran telah melakukan upaya untuk mengatasi hal tersebut sehingga tingkat kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi tanpa tergantung dari pemerintah.

1. Produktivitas

Capaian kinerja di Kecamatan Jorlang Hataran belum seluruhnya dapat terlaksana sesuai dengan targetnya. Hal ini dikarenakan adanya perubahan regulasi yang diterbitkan dari pusat, yang menyebabkan salah satu program tidak berjalan sesuai dengan sasaran startegis yang telah disusun. Kendala dalam produktivitas ini juga dikarenakan terbatasnya personil dari Kecamatan Jorlang Hataran dan anggaran yang diberikan setiap program, sehingga setiap program dilakukan secara bertahap. Dari masyarakat merasakan ada beberapa produktivitas yang kurang optimal seperti pembangunan jalan yang sudah lama belum ditangani oleh pihak Kecamatan Jorlang Hataran.



2. Responsivitas

Responsivitas organisasi berjalan efektif dengan disediakannya kotak saran yang digunakan untuk menerima keluhan dari masyarakat yang nantinya digunakan untuk membenahi kekurangan dari Kecamatan Jorlang Hataran. Adanya penyerapan aspirasi dari masyarakat melalui musrenbang. Dengan adanya program musrenbang dapat membantu menangani kebutuhan dimasing - masing desa untuk melakukan pembangunan dan memenuhi kebutuhan yang ada di desa. Selain adanya program musrenbang, Kecamatan Jorlang Hataran mempunyai skala prioritas dalam menentukan kebutuhan yang paling penting untuk dipenuhi terlebih dahulu. Kemudian dengan adanya kotak saran, Kecamatan Jorlang Hataran dapat menindak secara cepat dan tepat terkait dengan keluhan masyarakat.

3. Kualitas Layanan

Penerapan paten mampu meningkatkan kualitas layanan di Kecamatan Jorlang Hataran. Karena layanan paten tersebut mempunyai maksud dan tujuan untuk selalu memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat agar dapat dilakukan dengan baik. Dengan adanya layanan paten itu sendiri membuat pelayanan publik yang diberikan cukup prima, sehingga proses pelayanan dapat dilakukan dengan cepat yang membuat masyarakat merasa puas dengan kualitas layanan di Kecamatan Jorlang Hataran.

4. Kerjasama

Kerjasama di Kecamatan lain dilakukan bersifat internal dan eksternal, kerjasama internal dilakukan antar seksi atau bagian di Kecamatan Jorlang Hataran sedangkan kerjasama eksternal dilakukan dengan instansi lain atau SKPD lain. Kerjasama yang dilakukan secara keseluruhan cukup bagus, namun melihat pada rencana strategis kegiatan dan program Kecamatan Jorlang Hataran harus lebih ditingkatkan kembali, karena pada rencana strategis tersebut masih ada beberapa indikator kinerja yang belum mencapai targetnya.

5. Penggunaan Sumber Daya

Sumber daya manusia (ASN) jumlahnya terbatas yang membuat beberapa pegawai terkadang merangkap suatu pekerjaan di Kecamatan Jorlang Hataran, selain terbatasnya personil di Kecamatan Jorlang Hataran, sarana dan prasarana yang belum memadai untuk mendukung setiap pelaksanaan kegiatan dan program Kecamatan Jorlang Hataran. Penataan ruang yang dirasa sempit dalam ruang pelayanan dan ada beberapa ruang yang tidak dimanfaatkan dengan semestinya. Kurangnya alokasi anggaran untuk perbaikan sarana dan prasarana yang membuat perbaikan tersebut menjadi terhambat, namun dalam melakukan perbaikan dilakukan secara bertahap menurut prioritas.

6. Ketepatan Waktu

Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal yang membuat program dan kegiatan berjalan dengan semestinya. Dan hal tersebut membuat Kecamatan Jorlang Hataran dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu yang dilakukan sesuai dengan jadwalnya akan mempermudah Kecamatan Jorlang Hataran karena segala keperluan telah dipersiapkan terlebih dahulu. Untuk jadwal Camat telah diatur dengan baik, yang dimana jadwal Camat tersebut ditulis pada papan jadwal Camat yang membuat semua pegawai di Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dapat mengetahui jadwal Camat untuk kedepannya



7. Kedisiplinan.

Disiplin adalah hal penting dalam sebuah organisasi. Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

“Untuk masalah disiplin pegawai, kami sudah cukup disiplin karena banyak sekali peraturan disini dan atasan kami (Camat) juga tidak segan - segan langsung menegur kami jika kami melanggar peraturan. Seperti dalam hal absensi, masalah kehadiran. Ya walaupun masih ada juga satu atau dua pegawai yang pulang lebih dahulu, tetapi dengan alasan yang masih bisa dimaklumi.” (Wawancara dengan Pegawai Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun, 16 Agustus 2018).

8. Kreativitas

Kreatifitas merupakan penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kreativitas juga dapat dimaksudkan sebagai menyelesaikan pekerjaan dengan cara hal yang baru, tidak berpatokan pada hal-hal itu saja. Pada akhirnya pekerjaan yang dilakukan menimbulkan rasa puas kepada yang memberikan pelayanan dan kepada penerima pelayanan tersebut

“Sebagai pegawai kami hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan dan mematuhi peraturan yang ada sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.” (Wawancara dengan Pegawai Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun, 16 Agustus 2018)

9. Bekerjasama

Kerjasama adalah suatu kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai, dan adanya norma yang mengatur. Makna kerjasama dalam hal ini adalah bekerjasama dalam konteks organisasi. Yaitu kerja antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian bekerjasama juga bisa diartikan sebagai pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tetapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. wujud dari kerjasama bisa merupakan kerja kelompok ataupun kerja yang mencakup skala luas misalnya kerjasama antar organisasi. Berikut ini hal-hal yang mempengaruhi terciptanya kinerja yang efektif, yaitu :

- a. Adanya kesamaan Visi dan misi yang jelas sesuai dengan komitmen bersama.
- b. Adanya kesamaan dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.
- c. Masing-masing pegawai saling menghargai.
- d. Adanya seseorang yang memimpin untuk membantu, memandu jalannya kerja dengan baik.
- e. Keterbukaan dan saling percaya antar anggota dengan membebaskan para anggota untuk
- f. menyampaikan aspirasinya tanpa adanya batasan.
- g. Apabila terjadi sebuah perbedaan pendapat sebaiknya diselesaikan dengan bermusyawarah yang bersifat membangun bukan yang bersifat menjatuhkan.



- h. Fokus kepada hasil proses bukan kepada hasil akhir.

Dengan menerapkan konsep kerjasama maka kita akan mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat atau membutuhkan kekuatan kelompok. Jadi maksud bekerjasama disini yaitu kemampuan dalam pekerjaan. Jika pegawai saling bekerjasama tentu akan menghasilkan pengetahuan dan cara kerja yang baik. Dengan menerapkan konsep kerjasama maka kita akan mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat atau membutuhkan kekuatan kelompok. Jadi maksud bekerjasama disini yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan. Jika pegawai saling bekerjasama tentunya akan menghasilkan pengetahuan dan cara kerja yang baik.

“Hubungan sesama pegawai satu dengan pegawai lainnya berjalan lancar, tidak pernah terjadi masalah dalam bekerja, karena setiap pekerjaan yang satu saling ada keterkaitan satu sama lain. Dan mereka (pegawai) berusaha bekerja dengan baik demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan, kerjasama merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi.”
(Wawancara dengan pegawai Kantor Camat Jorlang HataranKab. Simalungun, 16 Agustus 2018).

10. Kecakapan

Penilaian kecakapan dalam bekerja merupakan menyatukan dan melaraskan bermacam - macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. Dalam sebuah organisasi memiliki bermacam - macam pegawai dengan kemampuan (skill) yang berbeda - beda. Ini merupakan tugas dari pegawai itu sendiri bagaimana mereka dalam menyatuhkan, melaraskan kemampuan (skill) yang berbeda - beda tersebut dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan hasil yang maksimal. Begitu juga dengan kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun yang memiliki kemampuan pegawai yang berbeda. Tergantung bagaimana sikap pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

“Pekerjaan yang ditetapkan sudah kami pahami dengan baik, semua pegawai telah mampu mengerjakan tugasnya masing- masing karena sudah ada SK untuk menunjukkan pekerjaan dari Camat. Jadi apa yang harus dikerjakan sudah jelas.” (Wawancara dengan pegawai Kantor Camat Jorlang HataranKabupaten Simalungun, 22 Agustus 2018).

11. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sistem pelayanan yang harus juga dilakukan oleh pegawai. Tanggung jawab berarti pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan apabila pegawai tersebut tidak bisa melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya berarti belum bisa dikatakan bertanggung jawab. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan sesuai dengan prinsip dan peraturan pemerintah yang baik dan benar dengan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.



Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun mulai dari sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana yang kurang memadai, sampai kurang disiplin para pegawai.

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kedudukan Sumber Daya Manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Organisasi yang dimaksudkan tidak terkecuali organisasi pemerintah. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama - sama memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kapasitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan Sumber Daya Manusia dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam pemanfaatan potensi daerah. Di era otonomi ini, dimana kewenangan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan terutama pelayanan masyarakat. Apabila pegawai yang dirasa tidak efisien baik dalam hal jumlahnya serta kualitas yang masih buruk, menimbulkan dampak lain dalam pemerintahan yaitu semakin memperbesar anggaran belanja pegawai.

“Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan pegawai, tinggi rendahnya hasil kepuasan masyarakat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri, dan begitu juga organisasi pemerintahan, bagus atau tidaknya hasil yang diperoleh itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun dapat dikatakan mempunyai Sumber daya Manusia yang baik sepenuhnya, karena tidak terdapat pegawai yang berpendidikan rendah.” (Wawancara dengan Pegawai kantor Camat Jorlang Hataran, 4 September 2018)

2. Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama / pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama. Berdasarkan pengertian di atas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa.



3. Hasil kerja yang berkualitas dan terjamin.
4. Lebih memudahkan / sederhana dalam gerak para pengguna dan pelaku.
5. Ketepatan susunan stabilitas lebih terjamin.
6. Menimbulkan rasa puas pada orang - orang yang Berkepentingan yang menggunakannya.

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan tercapai. Demikian kantor, tempat berlansungnya kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan ketatatusahaan dan administrasi, juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana sangat dibutuhkan dalam rangka menunjang kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

“Mengenai sarana dan prasarana yang ada di Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun ini memang bisa dikatakan belum begitu memadai, masih banyak kurangnya beberapa alat dari jumlah seharusnya, dan itu merupakan permasalahan yang dihadapi Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun untuk menciptakan kondisi yang kondusif. Dan tidak menutup kemungkinan apabila sarana dan prasarana yang ada tidak ditambah maka itu semua akan mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai.” (Wawancara dengan Pegawai Kantor Camat Jorlang Hataran, September 2018).

3. Kedisiplinan

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang - orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Pegawai yang ada disini bisa dibilang disiplin, ya walaupun masih sesekali ada yang pulang lebih awal dari jam kantor itu karena mereka memiliki alasan tertentu sehingga diperbolehkan untuk pulang duluan.” (Wawancara dengan pegawai Kantor Camat Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun, 3 September 2018)

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana seharusnya. Nilai - nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi Kantor Kecamatan Jorlang Hataran adalah masih kurang sesuai dengan harapan masyarakat.



Adapun beberapa indikator kinerja yang digunakan menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai Kantor Camat Jorlang hataran sudah lebih baik namun perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan peraturan pemerintah Pegawai sebagai pengayom masyarakat. dilihat dari kesesuaian pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dan kesesuaian antara kebijakan dengan melaksanakan tugas dan pekerjaan pada umumnya sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kesadaran dari masing – masing bidang akan tugas dan fungsinya berperan besar dalam pelaksanaan tugas masing – masing bidang.
2. Akuntabilitas, dari konsistensi antara tugas dan fungsi masing – masing seksi dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Jorlang Hataran dan pertanggungjawabannya terhadap pemberi kebijakan masih rendah dikarenakan belum semua pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Pemberikan kewenangan tidak tepat sasaran dan tidak ada pertanggungjawaban kepada masyarakat secara langsung sehingga masyarakat tidak mengetahui program kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi kantor kecamatan Jorlang Hataran.
3. Responsivitas, ditinjau dari tingkat pemahaman terhadap tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tingkat kepekaan tugas pekerjaan dengan hasil yang dicapai, dan prioritas terhadap tugas dan pekerjaan yang mendesak masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada pemahaman tingkat pekerjaan dan juga tingkat kepekaan dari pegawai kantor kecamatan Jorlang Hataran terhadap tugas dan fungsi dari Kantor Kecamatan yang masih kurang dan juga dilihat dari kesesuaian dengan tingkat kebutuhan masyarakat belum optimal karena keterbatasan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, S., Sinaga, D., Saragih, H., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 1(2), 85-95
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Analisis Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : University Press
- Joisen, H., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2022). Strategi Bapemperda Dalam Penyusunan PERDA Hak Inisiatif DPRD No 7 Tahun 2017 Tentang Insentif Tenaga Pendidik Pada Tenaga Pendidikan Non Formal Di Bidang Keagamaan (Studi Kasus Di DPRD Kabupaten Toba Samosir Tahun 2014-2019). *Jurnal Regional Planning*, 4(2), 126-144
- Hertino, D., Hutagalung, G., Nainggolan, P., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Reses Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Terhadap Pembangunan Di Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 3(2).
- Kumrotomo, Wahyudi, dan Subando, Margono, Agus, 1998, *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Keban, Yermias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori Dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN



- Mardiasmo, 2001. Peningkatan Pendapatan Asli Daerah, Makalah Seminar Otonomi Daerah, oleh Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Batam.
- Nainggolan, D. A., Haloho, A. N., Purba, J., & Ginting, M. (2022). Implikasi Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa Terhadap Pembangunan (Studi Kasus Di Desa Hutaaruk Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara). *Jurnal Regional Planning*, 4(2), 96-114
- Ndruru, T. T., Panjaitan, P. D., & Tumanggor, B. (2022). Analisis Pendapatan Dan Konsumsi Masyarakat Nagori Silau Malaha Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun Selama Pandemi Covid-19 Tahun 2020–2021. *Jurnal Ekuilnomi*, 4(2), 130-144
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. Pengembangan Sumber daya Manusia (Edisi Revisi), Rineka Cipta, Jakarta
- Osborne, David & Ted Gaebler. (2000). Mewirusahaakan Birokrasi : Reinventing Government. Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta
- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M., Tarigan, W. J., ... & S ST, M. M. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. CV Rey Media Grafika
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi, 1983, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Sibuea, E., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2022). Pengaruh Kinerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. *Jurnal Regional Planning*, 4(1), 12-25
- Sugiyono, 1998, Metode Penelitian Administrasi
- Sugiyono, 2006 Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung
- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2000, Lembaga Administrasi Negara (LAN)
- Undang – Undang 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ;
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1990 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri