



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

PERFORMANCE ANALYSIS OF KUANTAN MUDIK DISTRICT GOVERNMENT KUANTAN SINGINGI REGENCY IN IMPLEMENTING THE COMMUNITY ECONOMIC EMPOWERMENT PROGRAM IN 2024

FUJA AYU CAHYANI

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jalan Gatot Sibroto KM 7 Kebun Nenas Jake Teluk Kuantan
Email: Fujaayucahyani9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of the Kuantan Mudik District Government in implementing the Community Economic Empowerment Program in 2024, with a focus on the implementation of the food security program as one form of economic empowerment. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews and direct observation of district officials. The analysis focuses on three main indicators: motivation, competence, and environment. The results of the study indicate that the district officials have high motivation and work commitment, as reflected in the routine monitoring and evaluation of the program. The analysis shows that the performance of the Kuantan Mudik District Government is considered fairly good.

Keywords: Performance, food security.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Tahun 2024, dengan fokus pada pelaksanaan program ketahanan pangan sebagai salah satu bentuk pemberdayaan ekonomi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung terhadap aparatur kecamatan. Analisis difokuskan pada tiga indikator utama, yaitu keinginan (motivasi), kompetensi, dan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur kecamatan memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi, tercermin dari rutinitas monitoring dan evaluasi program. Dalam analisis yang dilakukan didapatkan bahwa kinerja pemerintah kecamatan kuantan mudik sudah cukup baik.

Kata kunci: Kinerja, ketahanan pangan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, organisasi sektor publik dituntut memiliki kinerja optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pemerintahan. Camat sebagai pimpinan wilayah di tingkat kecamatan memegang peranan strategis dalam memastikan efektivitas pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. Kecamatan berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten atau kota dalam menjalankan pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.



Oleh karena itu, kinerja Camat menjadi indikator penting bagi keberhasilan program-program pembangunan di tingkat lokal.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, Camat memiliki tugas utama dalam penyelenggaraan pemerintahan umum, koordinasi pemberdayaan masyarakat, pengembangan sosial budaya, serta menjaga ketentraman dan ketertiban umum. Dalam konteks Kabupaten Kuantan Singingi, pemerintah daerah berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program strategis di bidang ketahanan pangan yang dikelola oleh pemerintah kecamatan.

Salah satu bentuk implementasinya adalah program pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui sektor ketahanan pangan di Kecamatan Kuantan Mudik pada tahun 2024, yang meliputi kegiatan pengembangan kebun cabai, kebun sayur, dan tambak ikan. Program ini bertujuan untuk mendukung ketahanan ekonomi masyarakat melalui peningkatan produksi pangan lokal dan pemanfaatan lahan pekarangan secara mandiri.

Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya koordinasi antar pihak terkait, serta kurang optimalnya evaluasi program. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap kinerja Camat Kecamatan Kuantan Mudik dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya dalam aspek ketahanan pangan. Evaluasi ini penting untuk menilai sejauh mana peran Camat mampu mendorong peningkatan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat melalui program yang dijalankan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik (Camat) dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik (Camat) dalam penyelenggaraan program ketahanan pangan pada tahun 2024

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori-teori secara ilmiah dan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi Negara. Selain itu juga dapat bermanfaat bagi lembaga-lembaga kajian lainnya yang juga mengkaji masalah terkait.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret kepada pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik mengenai strategi dan pendekatan yang lebih efektif dalam penyelenggaraan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Administrasi Negara



Administrasi negara memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena menjadi wadah bagi pelaksanaan kebijakan dan keputusan publik. Menurut Prayudi Atmosudirdjo (dalam Utama, 2014:6), administrasi negara berfungsi untuk melaksanakan kehendak dan keputusan pemerintah secara nyata, termasuk implementasi undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Ia menegaskan bahwa administrasi negara dapat dipahami dari beberapa sisi, yaitu sebagai aparatur negara, sebagai fungsi pelayanan pemerintah operasional, serta sebagai proses teknis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pandangan ini memperlihatkan bahwa administrasi negara bukan hanya sekadar aktivitas birokrasi, tetapi juga sistem yang berupaya mentransformasikan sumber daya untuk mencapai tujuan kenegaraan.

Menurut Sondang P. Siagian (2014:2), administrasi merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pandangan yang lebih luas, Siagian (2019) menjelaskan bahwa administrasi meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang bertujuan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Oleh karena itu, administrasi menjadi unsur penting dalam setiap lembaga, termasuk lembaga pemerintahan, karena berfungsi untuk mengatur dan mengoordinasikan seluruh kegiatan agar berjalan sesuai tujuan bersama.

Lebih lanjut, Chander dan Plano (dalam Keban, 2014:3) mendefinisikan administrasi publik sebagai proses di mana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, serta mengelola kebijakan publik. Hal senada dikemukakan Henry (dalam Harbani Pasolong, 2018:8) yang menyebutkan bahwa administrasi publik merupakan kombinasi antara teori dan praktik dalam memahami hubungan pemerintah dengan masyarakat serta mendorong kebijakan publik yang responsif terhadap kebutuhan sosial. Dengan demikian, administrasi publik berfungsi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Menurut Nugraha (2022:17), administrasi negara merupakan sistem yang digunakan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, terutama dalam aspek kesejahteraan publik. Administrasi negara bertujuan menata dan mengoordinasikan seluruh aktivitas pemerintahan agar berjalan konsisten dan mencapai hasil optimal sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dimock (dalam Nugraha, 2022:15) menambahkan bahwa administrasi juga merupakan bagian dari proses politik, karena berkaitan dengan kekuasaan lembaga-lembaga negara dalam mengimplementasikan kebijakan publik demi kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu, administrasi negara harus mampu mengintegrasikan fungsi birokrasi, koordinasi, serta pelayanan publik secara efektif guna mendukung tercapainya tujuan pemerintahan.

2.1.2 Teori/ Konsep Organisasi

Ilmu organisasi merupakan bagian dari Ilmu Administrasi, karena organisasi merupakan unsur penting dalam pelaksanaan administrasi. Melalui organisasi, kerja sama antara individu dapat terwujud secara terarah dan terstruktur untuk mencapai



tujuan bersama. Weber (dalam Silalahi, 2014:124) menjelaskan bahwa organisasi merupakan tata hubungan sosial, di mana setiap individu berinteraksi dan bekerja sama dengan individu lainnya untuk mencapai hasil tertentu. Pandangan ini menegaskan bahwa organisasi adalah wadah formal bagi terjadinya proses sosial dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Robbins (dalam Edison dkk, 2016:49), organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batas-batas yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat serupa dikemukakan oleh Etzioni (dalam Silalahi, 2015:125) yang menyatakan bahwa organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Khalil (dalam Edison dkk, 2016:49) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kesepakatan antara individu dan kelompok untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dari berbagai definisi ini, dapat disimpulkan bahwa organisasi memiliki ciri utama berupa kerja sama yang terarah, struktur yang jelas, dan tujuan yang ingin dicapai secara kolektif.

Silalahi (2015:127) menyebutkan beberapa ciri khas organisasi, yaitu adanya pembagian kerja, kekuasaan, dan tanggung jawab yang direncanakan secara sistematis, adanya mekanisme pengendalian terhadap usaha organisasi agar tetap pada jalur tujuan, serta adanya sistem penggantian atau rotasi tenaga kerja untuk menjaga efektivitas. Ciri-ciri ini menandakan bahwa organisasi bersifat dinamis dan selalu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan internal maupun tantangan eksternal, sehingga dapat berfungsi secara optimal.

Dalam proses pengorganisasian, Edison dkk (2016:49) menekankan pentingnya elemen-elemen seperti dukungan terhadap tujuan strategis, pembagian beban kerja yang proporsional, otoritas dan pendelegasian yang jelas, serta uraian pekerjaan dan prosedur yang terstruktur. Elemen-elemen tersebut diperlukan agar organisasi berjalan efektif dan efisien. Struktur organisasi yang baik harus ramping namun kaya fungsi, memiliki keseimbangan dalam pembagian tugas, serta mampu menghindari konflik kepentingan antarbagian.

Berkaitan dengan bentuk organisasi, Edison dkk (2016:54) menguraikan beberapa tipe yang umum digunakan, seperti organisasi lini, staf, fungsional, lini-staf, matriks, dan divisi. Setiap tipe memiliki karakteristik dan kelebihan tersendiri, tergantung pada tujuan dan strategi organisasi. Misalnya, organisasi lini menekankan pada garis komando yang jelas dari atas ke bawah, sedangkan organisasi matriks mengombinasikan prinsip lini dan fungsional untuk meningkatkan efektivitas koordinasi lintas bagian. Tidak ada satu bentuk organisasi yang paling ideal, karena desain organisasi harus disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan karakteristik lembaga.

Menurut Siagian (2008:6), organisasi adalah setiap bentuk kerja sama formal antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu, di mana terdapat hubungan antara atasan dan bawahan. Senada dengan itu, Hasibuan (2017:5) menyatakan bahwa organisasi merupakan sistem perserikatan formal yang dibentuk oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Manullang (2019:59) menambahkan bahwa istilah organisasi berasal dari kata



“organon” atau “organum” yang berarti alat atau bagian tubuh, yang menggambarkan bahwa organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan bersama melalui kerja sama yang terarah dan terkoordinasi.

2.1.3 Teori/Konsep Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Secara umum, manajemen terdiri dari enam unsur utama (6M), yaitu men, money, method, material, machine, dan market, di mana unsur manusia (men) berkembang menjadi bidang ilmu tersendiri. Hasibuan (2014:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara Armstrong (2009:17) menegaskan bahwa MSDM berkaitan dengan bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, meliputi perencanaan, manajemen kinerja, pembelajaran, dan pengembangan SDM.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:18), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap SDM dalam organisasi. Handoko (1997:36) menambahkan bahwa perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan serta memenuhi kebutuhan tersebut sesuai perkembangan organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh Edy Sutrisno (2009:3) yang menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, implementasi, dan pengendalian agar jumlah dan penempatan pegawai sesuai kebutuhan organisasi secara ekonomis dan efisien.

Ruki (2003:37) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan (power) yang perlu ditingkatkan kualitas dan kompetensinya agar menjadi daya dorong bagi kemajuan organisasi. Dalam pandangan Edy Sutrisno (2009:5), terdapat tiga sumber daya utama dalam organisasi yaitu: (1) sumber daya finansial, (2) sumber daya manusia, dan (3) sumber daya informasi. Ketiganya harus diintegrasikan secara efektif agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Mondy dan Noe (dalam Marwansyah, 2012:3) mendefinisikan MSDM sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2018:3), MSDM meliputi fungsi-fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan kerja, hubungan industrial, serta penilaian kinerja. Ia menekankan bahwa pendayagunaan manusia dalam organisasi tidak boleh mengabaikan martabat dan nilai kemanusiaan. Organisasi hanya dapat tumbuh apabila memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Hal senada diungkapkan oleh Hadari Nawawi (2015:2) yang mendefinisikan MSDM sebagai proses mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikisnya berfungsi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Manulang (2014:198) menyebutkan bahwa MSDM adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, serta pemanfaatan sumber daya manusia agar tujuan



organisasi dapat direalisasikan secara optimal. Sedarmayanti (dalam Umam, 2016:54) menambahkan bahwa SDM merupakan tempat tersimpannya daya pikir dan daya cipta manusia yang perlu dikelola secara terarah dan produktif. Sementara Barthos (dalam Umam, 2019:55) menegaskan bahwa MSDM mencakup pembinaan, penggunaan, dan perlindungan tenaga kerja, baik yang bekerja dalam organisasi maupun mandiri, sehingga sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang terus berkembang.

Hasibuan (2018:21) menguraikan fungsi-fungsi utama MSDM, antara lain: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi tersebut menjadi kerangka dasar dalam memastikan efektivitas pengelolaan SDM di organisasi. G.R. Terry (dalam Mangkunegara, 2017:7) menambahkan bahwa manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien.

Schuler (dalam Sutrisno, 2019:7) menyatakan bahwa tujuan utama MSDM mencakup tiga hal, yaitu meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan memastikan organisasi memenuhi aspek legal. Hal ini sejalan dengan pendapat Salam (2017:16) yang mengemukakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengendalian. Dengan demikian, MSDM memiliki peran strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, berkualitas, dan berdaya saing untuk mendukung keberhasilan organisasi.

2.1.4 Teori/Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari kata "performance" yang berarti melakukan, menjalankan, atau melaksanakan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau suatu sistem (Mangkuprawira, 2019:218-219). Stolovitch dan Keeps (dalam Mangkuprawira, 2019:219) mendefinisikan kinerja sebagai seperangkat hasil yang dicapai yang merujuk pada tindakan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan permintaan atau tuntutan organisasi.

Griffin menyatakan bahwa kinerja merupakan total dari seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh individu, sedangkan Hersey dan Blanchard menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu serta memahami secara jelas apa dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (dalam Mangkuprawira, 2019:219). Artinya, kinerja tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga pada pemahaman terhadap tanggung jawab dan tujuan pekerjaan.

Menurut model Partner-Lawyer yang dikemukakan oleh Donnelly, Gibson, dan Inancevich, kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu harapan terhadap imbalan, dorongan, kemampuan dan sifat individu, persepsi



terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat kepuasan kerja. Dari faktor-faktor tersebut, kinerja secara umum ditentukan oleh tiga aspek utama yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan kerja (Sahri Muharam, 2020:6). Ketiga aspek ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas seseorang di dalam organisasi.

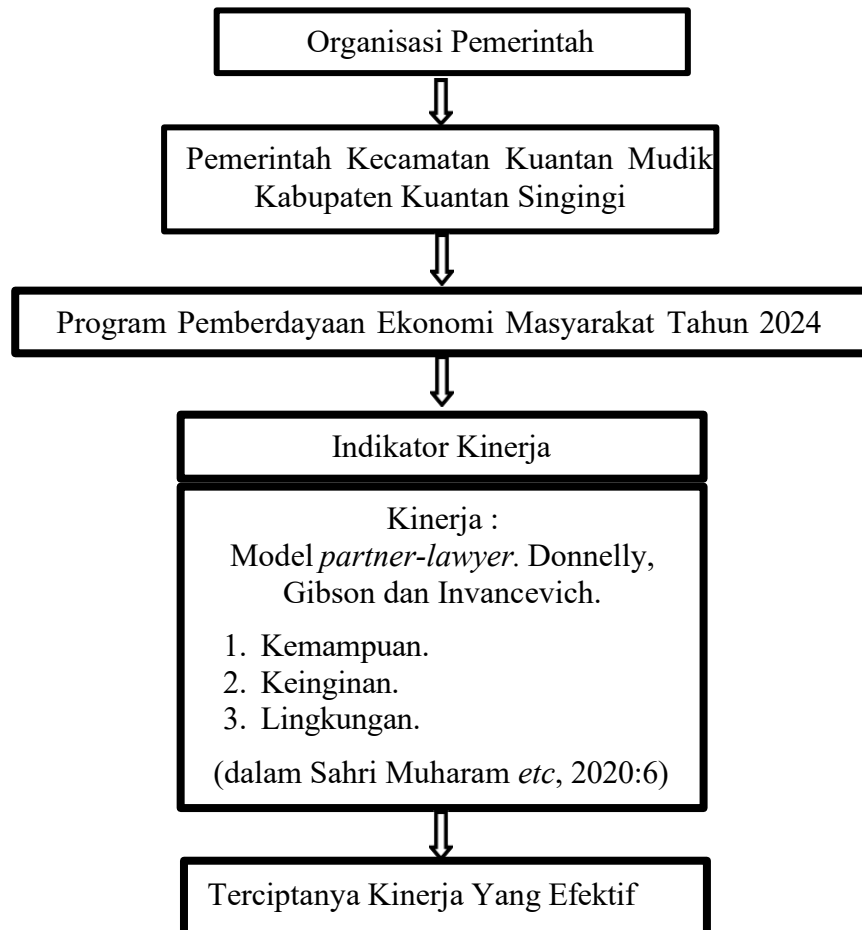
Ruky (2014:33) menyatakan bahwa kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak terkait untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang dihubungkan dengan misi dan tujuan organisasi. Penilaian terhadap kinerja juga dapat menunjukkan dampak positif dan negatif dari kebijakan yang diterapkan. Sementara itu, Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan dalam bekerja. Prestasi kerja ini merupakan kombinasi dari tiga faktor yaitu kemampuan dan minat pekerja, pemahaman terhadap tugas, serta tingkat motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai kinerja pegawai, Mangkunegara (2015:141) mengemukakan beberapa indikator utama, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, kerja sama, tanggung jawab, serta kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi. Sementara itu, Manulang (1998:106) menyebutkan bahwa kinerja dapat dilihat dari empat aspek, yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, penyesuaian diri, dan kehadiran (absensi).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu tetapi juga menggambarkan sejauh mana lembaga atau instansi berhasil melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik akan dianalisis berdasarkan tiga indikator utama yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan, yang menjadi tolak ukur dalam menilai keberhasilan Camat beserta jajarannya dalam melaksanakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat tahun 2024.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar II.1 Kerangka pemikiran



2.3 Defenisi Operasional

Ada beberapa indikator mengenai Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat tahun 2024.yaitu :

1. Kemampuan, Kemampuan/kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan/atau karakteristik lainnya (misalnya sikap, perilaku, kemampuan fisik) yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktifitas dalam sebuah konteks bisnis/organisasi tertentu. (dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:7).
2. Keinginan, Keinginan/motivasi berasal dari bahasa Latin *move*. Sedangkan kata *move*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan kata *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang



melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta limpahan materi. (dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:8).

3. Lingkungan, Lingkungan adalah semua sesuatu yang ada di sekitar kehidupan manusia. Hal-hal tersebut seperti benda atau non benda. Serta mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh sikap dan tindakan yang dimiliki oleh manusia. (dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:9).

2.4 Operasional Variabel

Tabel II. 1: Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
MSDM	Kinerja : Model <i>partner-lawyer</i> . Donnelly, Gibson dan Invancevich (dalam Sahri Muharam <i>etc</i> , 2020:6)	1. Kemampuan	a. Memiliki kompetensi	Ordinal
			b. Paham terhadap tugas dan fungsi	
			c. Dapat menggunakan teknologi	
		2. Keinginan	a. Etos kerja	Ordinal
			b. Kreatif	
			c. Inovatif	
		3. Lingkungan	a. Mampu beradaptasi	Ordinal
			b. Memahami kondisi sosial budaya lingkungan kerja	
			c. Mampu memposisikan diri dalam bekerja	

Sumber: Modifikasi Penelitian, 2025

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan analisis data kualitatif. Menurut Fraenkel dan Wallen (dalam Maidiana, 2021:2), survei merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel melalui angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dalam suatu populasi.

Sugiyono (2017:7) menyatakan bahwa penelitian survei dilakukan pada populasi besar maupun kecil, namun data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Selain itu, penelitian kualitatif dipilih karena



fokus pada pola dan tingkah laku manusia serta fenomena sosial yang sulit diukur dengan angka-angka. Harahap (2020:22) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif berpangkal pada pola pikir induktif dan pengamatan partisipatif terhadap suatu gejala sosial, sehingga memungkinkan pemahaman mendalam mengenai tingkah laku dan makna di balik fenomena tersebut.

3.2 Informan

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Untuk lebih jelasnya informan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.1 Informan

No	Unsur Informan	Jumlah	Persentase %
		Informan	
1	Camat	1	17%
2	Sekretaris Camat	1	17%
3	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	1	17%
4	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	1	17%
5	Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban	1	16%
6	Kepala Seksi Pemberdayaan	1	16%
Jumlah		6	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

3.3 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015:156), penelitian dapat dilakukan dengan berbagai setting, sumber, dan cara pengumpulan data. Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya, sehingga bersifat asli dan up to date. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (V. Wiratna Sujarweni, 2014:32).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media lain atau dokumen, seperti laporan, arsip, dan dokumen resmi (Dicky, 2021:6; V. Wiratna Sujarweni, 2014:33). Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan untuk melengkapi informasi terkait regulasi, kebijakan, dan laporan pelaksanaan Program.

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mengenai Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Ketahanan pangan) tahun 2024.

3.5 Lokasi Penelitian



Lubuk Jambi, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau Kode Pos 29564.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Menurut Sutrisno (dalam Sugiono 2014: 165) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, atau suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis

3.6.2 Wawancara

Menurut Sugiono (2014: 157) wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

3.6.3 Dokumentasi

Menurut Sugiono (2014: 240) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

3.6.4 Triangulasi

Menurut Sugiono (2017: 241) menyatakan *triangulasi* adalah sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dengan triangulasi.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2017: 245) teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan cara menganalisis atau memeriksa data, mengorganisasikan data memilih dan memilahnya menjadi suatu yang diolah, dengan tiga komponen, yaitu :

1. Reduksi Data
2. Sajian Data
3. Penarikan kesimpulan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Tahun 2024

Untuk memperoleh hasil penelitian yang komprehensif terkait pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi masyarakat di Kecamatan Kuantan Mudik, peneliti melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan informan yang telah ditentukan, observasi terhadap kegiatan pelaksanaan program, serta dokumentasi dari pihak kecamatan dan instansi terkait.

Hasil penelitian kemudian dianalisis dan dibahas berdasarkan indikator kinerja yang digunakan, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan kerja. Uraian hasil penelitian disajikan sesuai dengan masing-masing indikator tersebut, sehingga memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat tahun 2024, serta sejauh mana program tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut.

Indikator Kemampuan



Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparaturnya Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam penyelenggaraan program pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya pada aspek ketahanan pangan, secara umum tergolong baik. Berdasarkan indikator kemampuan atau kompetensi, aparaturnya kecamatan dinilai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan program yang dikoordinasikan oleh Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) berjalan dengan cukup efektif, dibantu oleh pendamping desa dan pendamping lokal desa yang berperan aktif dalam kegiatan teknis di lapangan. Sinergi antar aparaturnya juga terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas antara bagian-bagian di kecamatan seperti tata pemerintahan, pemberdayaan, keuangan, dan ketertiban, yang saling mendukung dalam pelaksanaan program.

Aparaturnya kecamatan menunjukkan kesiapan yang baik dalam hal kompetensi administratif maupun teknis. Mereka memahami secara mendalam konsep ketahanan pangan, serta mampu menerjemahkannya ke dalam kegiatan nyata yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kesiapan ini tidak hanya tampak pada kemampuan individu, tetapi juga melalui koordinasi lintas bidang yang terorganisir dengan baik. Faktor lain yang mendukung kinerja adalah keterlibatan aktif pendamping desa yang membantu dalam pelaksanaan dan pengawasan kegiatan di lapangan, sehingga pelaksanaan program berjalan sesuai dengan perencanaan.

Dari aspek pemahaman terhadap tugas dan fungsi, aparaturnya Kecamatan Kuantan Mudik menunjukkan tingkat pemahaman yang cukup tinggi terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing. Koordinasi yang dilakukan secara rutin dengan pemerintah desa menjadi bukti bahwa aparaturnya memahami pentingnya kerja sama lintas sektor. Rapat koordinasi, pertemuan teknis, dan komunikasi informal antara kecamatan dan desa berperan penting dalam memastikan pelaksanaan program sesuai dengan rencana. Aparaturnya kecamatan juga mampu berperan sebagai fasilitator dan pengawas bagi desa, sehingga setiap kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien tanpa tumpang tindih tugas.

Sementara itu, dari aspek kemampuan penggunaan teknologi, aparaturnya kecamatan telah menunjukkan kemajuan dalam pemanfaatan teknologi informasi, terutama dalam kegiatan administrasi dan koordinasi. Meskipun penggunaan teknologi lebih banyak diterapkan di tingkat desa, seperti dalam pengelolaan alat pertanian modern dan aplikasi pelaporan digital, pihak kecamatan tetap berperan dalam menerima laporan, melakukan pemantauan, serta menjaga kelancaran komunikasi menggunakan berbagai platform digital. Hal ini menunjukkan bahwa aparaturnya kecamatan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam mendukung pelaksanaan program, meskipun masih diperlukan peningkatan kapasitas di bidang teknologi informasi agar proses pelaporan dan pengawasan dapat berjalan lebih efisien.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa aparaturnya Kecamatan Kuantan Mudik telah memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan program pemberdayaan ekonomi masyarakat. Mereka tidak hanya memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing, tetapi juga mampu



berkolaborasi lintas bidang dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif. Kinerja yang baik ini turut didukung oleh koordinasi yang solid antara kecamatan dan desa, serta kesiapan aparatur dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung tugas-tugas pemerintahan. Meski demikian, beberapa kendala seperti keterbatasan jumlah tenaga pendamping di beberapa desa dan hambatan komunikasi dengan masyarakat masih perlu mendapat perhatian agar pelaksanaan program ke depan dapat berjalan lebih optimal.

Indikator Keinginan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik memiliki tingkat motivasi dan komitmen kerja yang tinggi dalam penyelenggaraan program ketahanan pangan tahun 2024. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat diketahui bahwa semangat kerja dan dedikasi aparatur tercermin dari keterlibatan aktif mereka dalam seluruh tahapan pelaksanaan program, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Aparatur menilai keberhasilan program ketahanan pangan bukan hanya sebagai kewajiban struktural, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral dan bentuk pengabdian kepada masyarakat. Etos kerja yang tinggi ini terlihat dari kesungguhan mereka dalam melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin ke desa-desa, kehadiran tepat waktu dalam kegiatan lapangan, serta sikap proaktif dalam menindaklanjuti setiap kendala yang dihadapi. Hal tersebut menegaskan bahwa motivasi aparatur bukan sekadar karena dorongan formalitas jabatan, melainkan lahir dari kesadaran dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat.

Selain itu, aparatur juga menunjukkan kreativitas dalam mengembangkan cara-cara kerja yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan hasil program. Kreativitas ini tercermin dari kemampuan mereka dalam menyusun perencanaan anggaran belanja (RAB) yang partisipatif dan terkoordinasi dengan baik antara pihak kecamatan, Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), serta Dinas Pertanian. Pendekatan kolaboratif tersebut menjadikan kegiatan yang dijalankan lebih tepat sasaran karena disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan petani di lapangan. Tidak hanya itu, aparatur juga memanfaatkan rapat koordinasi lintas sektor sebagai wadah berbagi informasi dan mencari solusi bersama terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan program. Kreativitas administratif ini menandakan adanya kemampuan adaptasi dan inovasi dalam tata kelola pemerintahan yang mendukung efektivitas program ketahanan pangan.

Dari segi inovasi, aparatur Kecamatan Kuantan Mudik mampu menghadirkan berbagai langkah pembaruan yang sederhana namun berdampak nyata bagi masyarakat. Beberapa inovasi yang diterapkan antara lain pembentukan kelompok tani mandiri yang lebih aktif dan produktif, penggunaan grup komunikasi digital seperti WhatsApp untuk mempercepat pelaporan kegiatan, serta dorongan bagi desa untuk mengalokasikan Dana Desa bagi pengadaan alat pertanian sederhana dan pelaksanaan penyuluhan rutin. Inovasi-inovasi ini memperlihatkan pola pikir aparatur yang terbuka dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan masyarakat. Aparatur juga mengembangkan sistem koordinasi lintas sektor yang melibatkan unsur keamanan dan pemerintahan desa, sehingga setiap kegiatan berjalan aman, tertib, dan tepat sasaran.



Observasi lapangan mendukung hasil wawancara tersebut, di mana ditemukan adanya jadwal kegiatan monitoring yang teratur, dokumen anggaran yang tersusun rapi dan transparan, serta interaksi aktif antara aparaturnya kecamatan dan kelompok tani. Kegiatan rapat rutin dan evaluasi bersama memperlihatkan adanya budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi hasil. Penerapan media komunikasi digital juga memperkuat efektivitas koordinasi antar perangkat, mempercepat proses pelaporan, serta meningkatkan tanggapan terhadap permasalahan di lapangan. Dengan demikian, etos kerja, kreativitas, dan inovasi aparaturnya Kecamatan Kuantan Mudik menjadi fondasi penting dalam mendukung keberhasilan program ketahanan pangan.

Secara keseluruhan, motivasi kerja aparaturnya Kecamatan Kuantan Mudik dapat dikategorikan sangat baik. Mereka tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menunjukkan komitmen dan semangat pengabdian yang tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kombinasi antara etos kerja, kreativitas, dan inovasi yang ditunjukkan aparaturnya menjadi bukti bahwa pelaksanaan program ketahanan pangan di Kecamatan Kuantan Mudik telah didukung oleh sumber daya manusia yang berdedikasi, profesional, dan berorientasi pada hasil. Hal ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas program, sekaligus memperkuat keberlanjutan ketahanan pangan di wilayah tersebut.

Indikator Lingkungan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparaturnya Kecamatan Kuantan Mudik mampu beradaptasi dengan kondisi lapangan meskipun menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Kendala utama yang ditemukan antara lain keterbatasan lahan produktif di beberapa desa serta seringnya serangan hama tanaman yang menghambat produktivitas petani. Namun, aparaturnya menunjukkan sikap tangguh dan adaptif dengan melakukan koordinasi bersama Balai Penyuluh Pertanian dan pemerintah desa guna mencari solusi alternatif agar program ketahanan pangan tetap berjalan efektif.

Dari sisi sosial budaya, pemahaman aparaturnya terhadap karakter masyarakat setempat tergolong cukup baik, meskipun sebagian masyarakat masih memiliki pola pikir tradisional dan kurang aktif dalam mendukung program. Aparaturnya berusaha mengatasi hal ini melalui pendekatan persuasif, sosialisasi, dan pembinaan kelompok tani agar masyarakat merasa lebih terlibat dan memahami tujuan program. Upaya ini turut membantu menciptakan kerja sama yang harmonis antara pemerintah kecamatan, desa, dan masyarakat.

Selain itu, kemampuan aparaturnya dalam memposisikan diri dan menjaga komunikasi dengan berbagai pihak menjadi faktor penting dalam kelancaran program. Komunikasi yang dibangun bersifat dua arah dan partisipatif, memungkinkan masukan masyarakat tersalurkan dengan baik. Meskipun masih terdapat kendala lingkungan dan sosial budaya, aparaturnya Kecamatan Kuantan Mudik dinilai berhasil menjaga koordinasi dan semangat kolaboratif sehingga pelaksanaan program ketahanan pangan tetap berjalan secara optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dokumentasi dan observasi, dapat



disimpulkan bahwa kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Tahun 2024 sudah menunjukkan hasil yang cukup baik

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi masyarakat, Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik disarankan untuk lebih aktif mengembangkan inovasi dan kreativitas, baik dalam metode, teknologi, maupun pendekatan pemberdayaan agar program berjalan lebih berkelanjutan. Aparatur juga perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala guna meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan program yang adaptif terhadap kondisi lokal. Selain itu, diperlukan strategi komunikasi yang lebih intensif agar partisipasi masyarakat semakin meningkat. Pemerintah Kecamatan juga perlu menyiapkan langkah strategis untuk mengatasi kendala lingkungan seperti keterbatasan lahan dan serangan hama melalui kerja sama dengan dinas terkait, serta memperkuat koordinasi antarinstansi dan pemerintah desa agar pelaksanaan program berjalan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Armstrong, M. (2009). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Barthos, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dimock, M. E. (2022). *Public Administration*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Etzioni, A. (2015). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2021). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Hadari Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Harahap, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, N. (2018). *Public Administration and Public Affairs*. New Jersey: Pearson Education.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Maidiana, S. (2021). *Metode Penelitian Survei*. Pekanbaru: CV. Laksana Ilmu.



- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, M. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, D. (2022). *Administrasi Publik dan Tata Kelola Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Pasolong, H. (2018). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prayudi Atmosudirdjo, S. (2014). *Administrasi Negara dan Pembangunan Nasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ruky, A. S. (2003). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, A. S. (2014). *Manajemen Kinerja: Sistem dan Prosesnya untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sahri Muharam, S. (2020). *Manajemen Kinerja Organisasi Publik*. Pekanbaru: Uniks Press.
- Salam, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2014). *Asas-Asas Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2015). *Studi Tentang Ilmu Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2016). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umam, K. (2019). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- digunakan bersumber dari buku teori dan hasil penelitian lapangan).

3. Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.