

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPH NEGARA PADA KANTOR  
KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2017**

**Sahri Muharam<sup>1</sup>, Alsar Andri<sup>2</sup> dan Sumarli<sup>3</sup>**  
**<sup>1, 2 dan 3</sup> Dosen Program Studi Administrasi Negara**

**Fakultas Ilmu Sosial**

**Universitas Islam Kuantan Singingi**

**Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan  
Singingi, Riau 29566**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan indikator keberhasilan suatu program yang telah disusun oleh instansi. Kinerja ASN yang efektif dapat dilihat dari sejauh mana ASN dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang diemban. Tujuan penelitian adalah melihat sejauh mana keberhasilan program fasilitasi pemberdayaan yang diembankan kepada kantor camat Singingi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson dan Invancevich yakni kemampuan, keinginan dan lingkungan. Tipe penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Survey, dengan tingkat eksplanasi Deskriptif serta menggunakan analisis data Kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, studi dokumentasi dan *triangulasi*(gabungan). Informan penelitian ini 5 (lima) orang yang diambil dengan teknik *snowball sampling*. Hasil penelitian ini adalah bahwa bila dilihat dari data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2017 serta didukung dengan indikator dan sub indikator yang telah peneliti lakukan bahwasannya program-program fasilitasi pemberdayaan belum berjalan secara maksimal.

**Kata Kunci : Kinerja, Program**

***PERFORMANCE ANALYSIS OF COUNTRY CIVIL APPARATUS IN OFFICE  
SINGINGI SUB-DISTRICT KUANTAN SINGINGI REGENCY IN 2017***

***Sahri Muharam<sup>1</sup>, Alsar Andri<sup>2</sup> dan Sumarli<sup>3</sup>***  
***<sup>1, 2 dan 3</sup> lecturer Study Program State Administration***

***Faculty of Social Science***

***Islamic University of Kuantan Singingi***

***Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kuantan Singingi Regency,  
Riau 29566***

**ABSTRACT**

*Performance is an indicator of the success of a program that has been prepared by the agency. The effective ASN performance can be seen from the extent of ASN in carrying out the tasks and functions carried out. The purpose of the study was to see the extent of the success of the empowerment facilitation program that was given to the Singingi sub-district office. The theory used in this research is the theory of partner-lawyer performance models (Donnelly, Gibson and Invancevich namely ability, desire and environment. The type of research used is survey research method, with descriptive*

*explanatory level and using Qualitative data analysis. Data collection techniques are carried out with interview, observation, documentation study and triangulation (combined) The informants of this study were 5 (five) people taken with the snowball sampling technique. The results of this research are that when viewed from the Government Institution Performance Report (LKJIP) in 2017 and supported with indicators and sub indicators that researchers have done that empowerment facilitation programs have not been running optimally.*

**Keywords: Performance, Program**

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber Daya Manusia merupakan hal mendasar dan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah disusun dan programkan. Maka dari itu, perlu Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan daya saing. Hal ini sejalan dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang diharapkan, karena kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam persaingan dunia global dan era digital. Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan kunci awal utama dalam persaingan dunia global dan era digital, sebab jika tidak akan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi, dikarenakan persaingan dunia global dan era digital merupakan kancha pertarungan mutu.

Pada sisi lain kualitas Sumber Daya Manusia, perlu ditingkatkan dan menjadi perhatian khusus suatu organisasi. Guna memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah dibuat. Jika kualitas Sumber Daya Manusia tidak memiliki *kapabilitas*, maka dapat ditarik garis lurus pada pencapaian tujuan organisasi, dalam kata lain kualitas Sumber Daya Manusia berbanding lurus dengan kinerja (*performance*).

Aparatur Sipil Negara (yang dulunya bernama Pegawai Negeri Sipil), selanjutnya disingkat dengan (ASN) merupakan perpanjangan

masyarakat melalui pemerintah, dalam arti kata ASN adalah abdi Negara (hamba Negara) yang mendidkasikan dirinya penuh kepada Negara, sejatinya mereka merupakan pelayan masyarakat. Oleh karena itu, ASN diharapkan memiliki *kapabilitas* yang mumpuni dalam menjalankan tugasnya, baik sebagai promotor, stabilisator, perencana, pengawas maupun sebagai tenaga atributif administrative.

Oleh karenanya, ASN haruslah memiliki *kapabilitas* sehingga dapat meningkatkan kinerja yang efektif. Jika diamati kinerja adalah hasil dari pada sebuah pekerjaan (*out-come*). Artinya kinerja merupakan urutan dari *input*, *proses* dan *out-put*. Indikator kunci dalam pengukuran kinerja dapat dilihat dari tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang diemban oleh orang perorangan, yang ditafsirkan dengan bentuk kegiatan-kegiatan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan tertulis.

Ukuran kinerja ASN yang efektif dapat dilihat dari sejauh mana ASN dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang diemban, maka dapatlah diketahui sejauh mana keberhasilan kinerja yang dicapai. Oleh karenanya ASN harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas (*kompetensi*). Oleh sebab itu, selain memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas (*kompetensi*) ASN juga harus memiliki motivasi lainnya dalam mewujudkan kinerja yang efektif, diantaranya motivasi kerja dan semangat yang tinggi.

Selain itu, untuk mengetahui kesesuaian dan mamfaat program yang dilaksanakan maka perlu adanya manajemen kinerja suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, meningkatkan keterampilan dan pengembangan nilai-nilai kerja. Penilaian kinerja perlu dilakukan, untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan sebuah pekerjaan dengan cara membandingkan beban pekerjaan yang telah diberikan dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengukur masing-masing pekerjaan dan juga untuk pengembangan kualitas pekerjaan serta untuk keperluan lainnya yang berkaitan dengan tujuan

Tabel I. 1 : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017

No	Nama Program	Persentase %
1	2	3
<b>Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa</b>		
1	Fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang fisik proporsi swadaya masyarakat	30 %
1	2	3
2	Fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang sosial proporsi swadaya masyarakat	30 %
3	Fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang budaya proporsi swadaya masyarakat	30 %
4	Fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang lingkungan proporsi swadaya masyarakat	30 %

Sumber Data : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2017

Dengan melihat data tabel di atas, maka dapat diartikan kinerja pemerintah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi belum dikatakan maksimal pada Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa yang terdiri dari 5 (lima) sub program, 4 (empat) sub program yang dikategorikan rendah secara persentase kinerja kegiatan. Sedangkan dari 17 (tujuh belas) program kegiatan persentase kinerja terendah, terdapat pada Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa.

organisasi seperti bahan masukan (evaluasi) dan pertimbangan pengambilan kebijakan program lanjutan untuk kedepannya.

Adapun persoalan serta fenomena kinerja ASN pada Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi sebagaimana yang dapat dilihat pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2017 dapat diketahui rendahnya persentase pada Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Dengan melihat masalah dan gejala-gejala tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkajitentang kinerja ASN pemerintah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, maka mengangkat dengan judul :

**“Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017.”**

#### **Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas sertagejala-gejala yang ada, maka peneliti merumuskan masalah pokok pada

penelitian ini sebagai berikut :  
**“Bagaimanakah Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017 ? ”**

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2017.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2017.

### **Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan, pengetahuan yang lebih komprehensif serta penyebab rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2017.
2. Bahan masukan bagi lembaga terkait dalam penyusunan program kegiatan lanjutan dan pengambilan keputusan serta evaluasi untuk peningkatan program lanjutan lainnya.
3. Dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika sifat dan karakteristik penelitiannya sama.

### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Survey, dengan tingkat eksplanasi Deskriptif serta menggunakan analisis data Kualitatif. Pengertian survey umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. (Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 2008 : 3). Deskriptif berarti bersifat menggambarkan atau melukiskan sesuatu hal, baik berupa gambar-gambar

atau foto-foto dan juga dapat menjelaskannya dengan kata-kata. (Usman dan Akbar, 2011 : 129). Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, 2012 : 1).

### **LANDASAN TEORI**

#### **1. Teori/Konsep Ilmu Administrasi Negara dan Administrasi Negara**

Administrasi berdasarkan pengertian *etimologis* bersumber dari bahasa latin, yang terdiri dari *ad + ministrare*, yang secara operasional berarti melayani, membantu dan memenuhi. Suwarno memberikan pengertian administrasi dalam arti sempit, yaitu berasal dari kata *administratie* (bahasa Belanda), yang meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, kegiatan menyusun keterangan-keterangan secara sistematis dan pencatatan-pencatatannya secara tertulis untuk didokumentasikan, agar mudah menemukannya bilamana akan dipergunakan lagi, baik secara terpisah-pisah maupun sebagai keseluruhan yang tidak terpisahkan dan segala sesuatu yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). (dalam Afifuddin, 2012 : 2-4).

Sedangkan dalam arti luas berasal dari kata *administration* (bahasa Inggris). Dapat dilihat sebagaimana pendapat para ahli berikut :

Menurut Herbert A. Simonn mengemukakan *administration can be defined as the activities of group cooperting to accomplish common goal*. Jadi administrasi dapat dirumuskan

sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. (dalam Syafi'ie, 2010 : 13).

Menurut Leonard D. White *administration is a process common to all groups effort, public or private, civil or military*. Administrasi adalah suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil. (dalam Syafi'ie, 2010 : 13).

Sedangkan menurut Pajudi Atmosudirjo administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi daripada administrasi ini berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi itu terdapat di dalam suatu organisasi.

## **2. Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (dalam Marwansyah, 2012 : 3).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif. (Marwansyah, 2012 : 3-4).

## **3. Teori/Konsep Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu : 1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*). 2. Memenuhi atau melaksanakan kewajibannya suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*). 3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*) dan 4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of person of a person machine*). (dalam Mangkuprawira, 2009 : 218-219).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui hasil Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun, peneliti menetapkan unsur pegawai Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi sebagai *Informan*, hal ini dikarenakan semua program dan kinerja telah dapat tergambarkan oleh *Informan* dari kalangan pegawai itu sendiri.

Berikut peneliti akan memaparkan hasilnya berdasarkan wawancara mendalam (*dept interview*) dengan *informan* yang telah ditetapkan dan di analisa dalam penelitian ini.

### **1. Kemampuan/Kompetensi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Penguasaan Teknologi Dan Menyelesaikan Bidang Pekerjaan**

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 Marwansyah, 2012 : 34).

Sumberdaya yang memiliki kompetensi merupakan modal bagi sebuah organisasi dalam menjalankan segala aktivitas kegiatannya, sebab sumberdaya yang berkompotensi akan membawa organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Seyogyanyalah suatu organisasi dan keharusannya memiliki sumberdaya yang berkompoten, agar semua kegiatan dapat terjalankan dengan baik serta target kerja dan kinerja tercapai secara maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah segampang membalikkan telapak tangan, atau dikenal dengan istilah mengelola manusia terkadang lebih susah dari mengelola hewan walau sebenarnya manusia adalah makhluk yang sempurna memiliki akal. Ini mengisyaratkan bahwa perlu seni dalam mengelola manusia. Begitu juga dalam menempatkan pegawai, kompeten seseorang secara teori modern adalah keberdayaannya dalam sebuah organisasi ditentukan pada penempatannya (*the right man on the right place*), sekompoten apapun seorang pegawai jika dalam penempatannya tidak sesuai bidang maka potensi yang dimilikinya tidak terasa begitu berarti. Begitu juga yang dialami oleh Pemerintahan Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dalam menjalankan Program-Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat yang persentase kinerjanya secara angka dinilai hanya 30%. Setelah dilakukan analisa oleh peneliti yang dilakukan secara menyeluruh (*komprehensif*) dan berkesinambungan

banyak sebab kenapa Program-Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat tidak dapat dijalankan secara maksimal yang nanti akan dirunutkan secara jelas. Namun terlebih dahulu dijelaskan secara komptensi pegawai yang dimiliki oleh Pemerintah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

Dilihat secara data kepegawaian struktural yang dimiliki oleh Pemerintah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dari 8 (delapan) pegawai structural, 1 (satu) berpendidikan S2 (strata dua) dan 2 (dua) berpendidikan S1 (strata satu) selebihnya berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). (Lihat :Tabel IV. 1 : Nama Pejabat dalam Struktur Pemerintahan di Kecamatan Singingi Menurut Jabatan).Jika pendidikan, menjadi patokan ataupun ukuran dari seseorang memiliki kompetensi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya tidak memadai kemampuan secara pengukuran pendidikan. Walau, Camatnya sendiri telah berpendidikan S2 (Starata Dua).Namun hal ini tidak membantu secara teknis pekerjaan karena Camat tingkat pekerjaannya pada manajerial.

Hal ini juga dipertegas dari hasil wawancara yang telah peneliti reduksi, sebagaimana dapat dilihat pada kutipan-kutipan wawancara di bawah ini :

#### **a. Memiliki Kemampuan/Kompetensi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan sejauh mana pegawai kantor Camat mampu menyelesaikan pekerjaan, berikut kutipan wawancaranya :

*"..... kalau secara pendidikan ada beberapa memang pegawai yang belum S1/Sarjana, kendalanya kalo kuliah di Pekan Baru jauh dan harus izin takut tidak diakui, serta konsekuensinya sama pekerjaan..... Lanjut Pak Camat*

menerangkan proses pendidikannya semasa S2/Magister dan menyampaikan hal-hal terkait akreditasi serta pengakuan legal secara instansi”. (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_09.15 Wib).

Dapat dilihat dan ditarik suatu kesimpulan dari wawancara di atas, bahwasannya pendidikan memang menjadi tolak ukur dari suatu kompetensi/kemampuan, karena tingkat pendidikan berbanding lurus dengan kemampuan. Jika suatu organisasi memiliki pegawai dalam jumlah yang berpendidikan tinggi dapat dipastikan suatu organisasi itu memiliki sumberdaya yang mumpuni, untuk memaksimalkan sumberdaya tersebut cukup perlu seni dan pemberdayaannya secara secara manajerial.

Pada persoalan yang di hadapi oleh Kecamatan Singingi yakni Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat, tidak berjalan secara maksimal dikarenakan Program ini bukan kegiatan *non atributif* (tidak tugas rutin) tapi program tahunan yang memiliki petunjuk teknis tertentu dan ini sekali lagi perlu kemampuan/kompetensi yang memadai. Sedangkan pada kegiatan/program *atributif* (tugas rutin) dapat diselesaikan secara baik. Perlu juga dipahami, faktor lain yang menentukan kemampuan/kompetensi bukan satu-satunya tingkat pendidikan tapi juga ditentukan dengan pengalaman, masa kerja dan psetasi diluar kerja.

#### **b. Paham Terhadap Tugas Dan Fungsi Dalam Pekerjaan**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan tugas dan fungsi camat secara paradigma serta pada kewenangannya dan tugas dan fungsi pegawai, berikut kutipan wawancaranya :

“Secara keseluruhan pembagian dan pelaksanaan tugas dan fungsi dapat dikendalikan dengan baik. Perubahan paradigma tugas dan fungsi Camat itukan sudah berubah, dari paradigma Camat sebagai Kepala kantor Wilayah terus bergeser ke tugas-tugas *administrative kewenangan Bupati yakni Administrasi Penduduk, peran Camat jadi berbeda*”. (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_09.27 Wib).

Dapat disimpulkan bahwasanya dalam pemberian dan pengerjaan tugas dan fungsi mulai dari Camat sendiri sampai pada bawahan sudah sangat memahami, hal ini dapat dilihat dari data laporan kinerja yang bersentase keberhasilannya sangat tinggi (lihat data LAKIP 2017 terlampir), hanya pada Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat saja yang menjadi persoalan dan menjadi fokus penelitian ini. Sebab pembagian tugas dan fungsi sangat sarat dengan tugas manajerial dan menuntut tingkat kepahaman dari seorang pimpinan, jika seorang pimpinan paham dengan falsafah suatu organisasi maka tidak akan terlalu susah dalam pendistribusian dan penekanan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, namun sebaliknya juga demikian jika pimpinan tidak paham dengan falsafah organisasi akan menjadi kesulitan dalam pembagian dan menjalankan tugasnya, ibarat kata pepatah yang menggambarkan pentingnya pimpinan itu bak seperti : “Manajemen Jawi” (Red\_Jawi : Sapi. Dalam bahasa Melayu Taluk Kuantan). Apa maknanya, kemana Kepala Sapi, semua anggota badannya akan mengikut. Artinya adalah kemana arahan pimpinan bawahan akan mengikuti, jika pimpinan benar, maka yang diikuti pimpinan akan benar, begitu sebaliknya jika pimpinan salah maka yang diikuti bawahan juga akan salah, maka penting pimpinan memiliki

pengetahuan dan pendidikan seyogya dan seidealnya jika kita memimpin bawahan yang S1 (Starata Satu) secara jenjang pendidikan, maka Pemimpin hendaknya S2 (Starata Dua) dan begitu seterusnya.

Pada Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, ini sudah sangat ideal, dapat dilihat dari unsur pimpinan yang memimpin sudah berpendidikan S2 (Starata Dua) yang bawahannya jika dirata-tatakan masih S1 (Starata Satu), meskipun pimpinan masih berusia muda namun hal ini bukan persoalan yang terpenting memiliki kompetensi secara pendidikan sebagaimana *trend* pada masa kini pemimpin *mileneal*(muda) bukan pemimpin *colonial* (tua) ini juga sejalan dengan syarat pemimpin yang telah dituliskan oleh Buya Hamka pada Tafsir Al-Azharnya yakni pada kisah Thalut dan Jalut, yang akhirnya membunuh Jalut bukanlah Thalut melainkan Daud seorang anak muda yang masih kecil belia namun memiliki kecerdasan. Pada kutipan wawancara di atas dapat kita lihat jika pimpinan (Red\_Irfan Syah) sangat memahami tentang tugas dan fungsinya serta perubahan paradigm yang terjadi.

### **c. Mampu Menggunakan Teknologi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan kemampuan pegawai menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan, berikut kutipan wawancaranya :

*“Teknologi ini terkait penganggaran/modal. Kalo operator memadai, pemberdayaan pegawai yang ada, sudah diberikan pelatihan dan bantuan operator dari dinas terkait yang meinitipkan program”. (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara*

*Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_09.43 Wib).*

Jika dipahami lebih lanjut bahwasannya dalam menjalankan suatu kegiatan/program saat ini tidak bisa dilepaskan dengan yang namanya teknologi/penggunaan teknologi, paling tidaknya bisa menggunakan komputer sebagai alat/ media melaksanakan kegiatan/program.Oleh karenanya sudah menjadi tuntutan kewajiban bagi pegawai dapat mengoperasikan computer yang menjadi bagian penunjang kegiatan.

Persoalan yang terjadi pada Kantor Camat Kecamatan Singingi yakni Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat tidak dapat berjalan secara maksimal bukan karena ketidakmampuan pegawai dalam menggunakan teknologi, sebab program ini tidak terlalu banyak dan hampir tidak ada yang menggunakan teknologi, intinya program ini tidak langsung terkait dengan penggunaan teknologi.

Namun perlu menjadi catatan pada Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dalam membuat suatu program yang erat kaitannya dengan penggunaan teknologi atau kegiatan yang ruhnya ada pada penggunaan teknologi. Sebab dalam pengamatan serta data yang didapat anggaran dalam pelaksanaan kegiatan kantor camat tidaklah terlalu besar, konsekuensi dari suatu teknologi adalah anggaran modal yang besar untuk biaya perawatan (*maintanance*) serta sumberdaya dalam mengoperasikannya tidak memadai, apalagi teknologi yang sifatnya khusus membutuhkan orang yang ahli, jika harus menggunakan sumberdaya yang ada maka akan menambah biaya dan harus digaji secara tambahan.

### **d. Memiliki Keterampilan Dan Kecakapan Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsinya**



Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan keterampilan dan kecakapan pegawai menjalankan tugas dan fungsinya, berikut kutipan wawancaranya :

“.....*Pelaksanaan tugas dan fungsi dapat dikendalikan dengan baik.....*”.(Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_09.58 Wib).

Seperti pembahasan pada tugas dan fungsi di atas yang kaitannya dengan harus memiliki kecakapan dan keterampilan pada Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, dapat digaris bawahi bahwasannya secara umum pelaksanaan tugas dan fungsi sudah berjalan dengan baik, namun terkait dengan kecakapan dan keterampilan jika dari pengamatan dan peninjauan selama ini tentu akan menjadi catatan sendiri yakni pada umumnya kegiatan yang dilakukan pada Kantor Camat adalah tugas-tugas *atributif*(tugas rutin) sehingga keterampilan yang dimiliki sudah barang tentu berkaitan dengan hal sudah biasa saja, dapat diartikan bahwasannya setiap kegiatan ataupun tugas rutin yang sering dilakukan secara berulang-ulang akan membuat suatu pegawai paham dan memiliki keterampilan tersendiri. Kecakapan dan keterampilan disini diperoleh dari seringnya melakukan kegiatan secara berulang-ulang.

#### **e. Menguasai Bidang Pekerjaan**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan pegawai menguasai atau tidak bidang pekerjaan, berikut kutipan wawancaranya :

“.....*Pembagian dan pelaksanaan tugas dan fungsi dapat dikendalikan dengan baik.....*”.(Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_10.12 Wib).

Dapat disimpulkan bahwasannya jika suatu pelaksanaan dan tugas dapat dikendalikan, ini menandakan pegawai telah menguasai bidang pekerjaan, jika dikaitkan dengan dengan lokus pada penelitian yakni melihat sejauh mana keberhasilan dari Program-Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat tidak berjalan dengan baik tentu akan menjadi tanda tanya, apakah program ini tidak dikuasai oleh bidang yang ada di Kantor Camat setelah dilakukan penelusuran secara mendalam program ini hanya program titipan dari dinas, tentu ini pula yang menjadi pegawai kantor camat tidak terlalu mengurus program ini secara serius.

#### **2. Memiliki Keinginan Yang Tinggi/Motivasi Dalam Penyelesaian Pekerjaan Yang Telah Ditugaskan**

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian di atas, bahwasannya sumberdaya merupakan salah satu bagian utama yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, dapat diartikan orng merupakan unsur penting dalam organisasi.Oleh karenanya sumberdaya haruslah sangat diperhatikan mulai dari kompetensinya yakni pendidikan, motivasi yang melatar belakangi keinginan sumberdaya bekerja secara maksimal agar memiliki etos kerja, berinisiatif, kreatif dan berinovatif.

Maka dari itu, dalam mewujudkan semuanya pemimpin atau pimpinan harus dapat melakukan daya dorong yang disebut dengan motivasi, agar para pegawai bersedia menyalurkan dan mengerahkan kemampuannya dengan baik dalam bekerja.Terkadang motif orang bekerja secara umum berbeda-beda, dan salah satunya dilatarbelakangi dengan adanya motivasi baik secara internal maupun internal.Orang dalam melaukan ssuatu pekerjaan memerlukan juga motivasi agar timbullah semangat dalam diri.

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, 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. (Suwatno dan Priansa, 2018 : 171).

#### **a. Memiliki Motivasi Dalam Penyelesaian Pekerjaan Yang Telah Ditugaskan**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan tingkat motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, berikut kutipan wawancaranya :

*“.....Motivasi dalam penyelesaian pekerjaan ya ada, tapi itu terkait dengan pelaksanaan tugas semata.....”.* (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_10.18 WIB).

Dapat diketahui, bahwasanya motivasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, tanpa adanya motivasi terkadang suatu pekerjaan dikerjakan secara tidak serius. Teori motivasi banyak menerangkan akan pentingnya motivasi, serta motif dari motivasi itu sendiri yang pada intinya motivasi itu penting dan setiap orang tidak bisa

disamakan dalam pemberian motivasi itu sendiri.

Jika dilihat dari sudut pandang suatu organisasi dan kaitannya dengan pemberian motivasi Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dalam tataran suatu organisasi tidaklah terlalu signifikan pengaruhnya, sebab banyak faktor yang mempengaruhinya terutama lingkungan kerja yang tidak terlalu banyak kaitannya dengan kompetitiveness, sehingga suatu pekerjaan cukup dilaksanakan dan terlaksana sebagaimana mestinya berjalan dalam artian kegiatan itu terlaksana secara pola kegiatannya saja, faktor lain juga yang turut mendukung kata motivasi tidaklah begitu signifikan adalah faktor politik.

Seyogyanya memang, dalam sebuah organisasi jika ingin teras kebermamfaatan suatu motivasi hendaknya tidak memasukan unsur politik, serta harus menumbuhkan rasa kompetitive. Namun sebenarnya jika kita memahami hakikat dari suatu politik tidak mengapa ini disandingkan, karena bisa juga menjadi stimulant (*motivasi*) dari pegawai melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi politik yang kebanyakan menjadi praktek dikalangan para birokrat kebalikan dari pada politik yang hakikatnya, sehingga menyebabkan keterlantaran karir, tidak adanya motivasi pegawai sehingga menyebabkan pola kerja dan kinerja yang tidak baik.

Ada beberapa motivasi yang dapat di tela'ah secara mendalam dan dapat dijadikan sebagai pendorong pegawai dalam giat bekerja pada instansi Kantor Camat pada umumnya dan khususnya pada Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Pendorong dari motivasi tersebut adalah penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang bisa dilakukan, meskipun ini membutuhkan aturan terkait karena instansi tertentu dan harus

memiliki kelegalan/keabsahan yang diakui secara bersama, namun ini bisa dilakukan dalam bentuk dan kesesuaian pada instansi tersebut.

#### **b. Memiliki Etos Kerja Yang Tinggi Dalam Penyelesaian Pekerjaan Yang Telah Ditugaskan**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan etos kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, berikut kutipan wawancaranya :

*“.....Hmmm etos kerja itu kan semangat kerja yang tinggi, ya di kantor sesuai dengan peraturan jam masuk dan pulang kerja saja.....”.*(Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_10.27 Wib).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui, bahwa etos kerja pada Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi jika ingin disandingkan dengan etos kerja yang diharapkan maka terlihat etos kerja yang ada sebatas sesuai dengan aturan yang berlaku bisa dikatakan standar.

Etos kerja sangat erat pula kaitannya dengan budaya organisasi, budaya organisasi yang sudah menjadi norma dan nilai akan membentuk etos kerja yang tinggi di lingkungan organisasi. Budaya organisasi ini juga erat kaitannya dengan kebiasaan yang ada di lingkungan instansi serta merasa malu, bersalah dan noda sesuatu yang mengganjal jika suatu pekerjaan tidak terlaksana dengan baik apatah lagi tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Etos kerja akan terwujud jika budaya organisasi sudah menjadi nilai dan norma dalam organisasi.

#### **c. Memiliki Inisiatif, Kreatif dan Inovatif Dalam Penyelesaian Pekerjaan Yang Telah Ditugaskan**

Semula Sub Indikator ini ada tiga bagian yakni : inisiatif, kreatif dan inovatif namun pada bagian hasil pembahasan ini peneliti jadikan satu bagian saja, mengingat ada kesamaan serta hasil reduksi data yang dapat digabungkan tanpa mengurangi arti dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan ini telah dilakukan reduksi, serta kesimpulan data secara metode penelitian serta data yang disajikan (*display*) sudah berdasarkan kaidah metode penelitian yang ada.

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan inisiatif, kreatif dan inovatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, berikut kutipan wawancaranya :

*“.....Ya inisiatif juga, kalo dalam menyelesaikan pekerjaan mereka punya cara tersendiri.....Sama, kreatif dan inovatif juga”.* (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_10.55 Wib).

Dapat diartikan bahwa inisiatif, kreatif dan inovatif ini, jika suatu pekerjaan telah ditugaskan oleh pimpinan pada bawahan dan sudah menjadi tanggung jawabnya dari masing-masing pegawai sebagai tugasnya. Namun untuk hal yang belum digariskan tentunya akan menjadi kendala bagi pegawai dalam berinisiatif, kreatif dan inovatif apatah lagi dalam suatu instansi pemerintahan yang sifatnya struktural dan garis pimpinan (*commando line*).

Inisiatif diartikan dengan melakukan kegiatan tanpa harus dan menanti instruksi pimpinan, melakukan sesuatu dengan cara dan kemampuannya sendiri. Inilah yang menjadi kelebihan (*credit point*) bagi pegawai, mampu melakukan itu. Akan tetapi jika dilihat dari susunan organisasi Instansi Kecamatan akan sulit rasanya melakukan ini, apatah lagi inisiatif yang belum

gariskan dan direstui pimpinan, tentu akan menjadi kendala dan catatan tersendiri. Kreatif juga perlu dilakukan oleh pegawai, kreatif bukan hanya milik orang-orang seni dalam menumbuhkan ide dan menciptakan hal-hal terbaru dan terbaru, tapi juga milik para pegawai karena ini merupakan daya nalar umum yang mesti dimiliki dan kaitannya dengan inovatif, artinya inisiatif, kreatif dan inovatif sejalan dan berbanding lurus. Maka ada hal yang bisa dilakukan agar inisiatif, kreatif dan inovatif pegawai dapat dilaksanakan tanpa bertentangan dengan pekerjaan yakni kembali pada pemberian motivasi secara berkesinambungan dan porsi yang dipahami oleh pimpinan atau dilakukan dengan cara-cara yang lain sesuai dengan kebutuhan instansi.

### **3. Lingkungan Yang Kondusif Dalam Penciptaan Suasana Kerja Bagi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Dalam Menyelesaikan Bidang Pekerjaan**

Ada beberapa yang turut mempengaruhi meningkat dan menurunnya kinerja, dan salah satunya adalah lingkungan. Lingkungan yang nyaman, kondusif terhindar dari hingar bingar negatif, serta memiliki rasa kompetitive yang sehat akan mampu menjadi pendorong semangat pegawai untuk berkontribusi lebih dalam bekerja. Terkadang memang, tidak semua orang melihat gaji (*sallery*) atau upah yang diberikan dalam bekerja, tapi ada faktor lain yang diharapkan yakni lingkungan yang kondusif. Lingkungan yang kondusif tidak juga selalu diartikan dengan lingkungan yang stagnan (berhenti) alias jemu, tanpa ada konflik kerja. Bahkan terkadang konflik menjadi bahagian dari pada peningkatan efektivitas dan kinerja suatu instansi, akan tetapi yang dimaksud di sini adalah lingkungan yang secara umum memiliki nilai dan norma kebenaran. Begitu juga

sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai alias tidak kondusif akan menjadi salah satu faktor penyebab kinerja para pegawai tidak baik.

Semula pada indikator ini memiliki 5 (lima) sub indikator yakni : Mampu Berdaptasi Terhadap Lingkungan, Memahami Kondisi Sosial Budaya Lingkungan Kerja, Peka Terhadap Perubahan Lingkungan Kerja, Mampu Bekerja Di Bawah Tekanan dan Mampu Memosisikan Diri Dalam Bekerja. Dikarenakan ke 5 (lima) sub indikator ini dalam pembahasan dan hasil penelitian dapat digabungkan tanpa mengurangi arti atau makna penelitian ini, maka peneliti melakukan reduksi data serta menyajikannya menjadi 2 (dua) bagian sebagai berikut :

#### **a. Mampu Berdaptasi Terhadap Lingkungan, Memahami Kondisi Sosial Budaya Lingkungan Kerja dan Peka Terhadap Perubahan Lingkungan Kerja**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait sosial budaya lingkungan internal dan eksternal serta kepekaan pegawai terhadap lingkungan kerja, berikut kutipan wawancaranya :  
*“Kalo lingkungan kinerja internal kita sama, rata-rata kan orang sini, tapi kalo lingkungan eksternal bagian dari kinerja kita ada 13 Desa 1 Kelurahan, 8 Desa diantara Extrans dengan tipikal desa mandiri”.* (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_11.15 Wib).

Dilihat dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwasannya faktor lingkungan, sosial budaya baik internal maupun eksternal serta kepekaan para pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja tidak ada menjadi persoalan yang berarti. Malah jika dilihat, dari lingkungan internal para pegawai rata-rata komposisinya

homogen (pegawai rata-rata orang tempatan), tentu ini tidak akan terlalu menjadi persoalan dalam menyikapi suatu perbedaan, bahkan akan membantu proses beradaptasi yang cepat dan suasana kerja yang mencair.

Jika dilihat dari komposisi pimpinan, Camat sendiri (Irfan Syah, S.IP., M.Si) meskipun orang yang besar dan menempuh pendidikan di luar Kecamatan Singingi namun notabene adalah orang Singingi asli berdasarkan garis keturunan. Sedangkan Sekretaris Camat (Desi Marsih, SE) merupakan orang tempatan asli Singingi (Muara Lembu). Ini akan menjadi suatu kelebihan tersendiri dalam memimpin suatu organisasi terutama organisasi Kecamatan yang kental dengan nuansa ke daerahan (*local wisdom*) dan harus turun ke desa dalam menjalankan tugasnya, sebab tipikal budaya di daerah Kabupaten Kuantan Singingi selalu melihat (walau tidak semua) pemimpinya berasal dari mana dan siapa (secara garis keturunan). Barangkali ini erat kaitannya dan pengaruhnya terhadap budaya Kuantan Singingitu sendiri dalam konteks memimpin organisasi, dalam hal ini yang dimaksud adalah organisasi yang sifatnya paguyuban seperti organisasi dan kelembagaan yang dipimpin oleh Datuk, Ninik Mamak adat. Dalam tradisi kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi, kepemimpinan dari adat istiadat ini mempunyai garis keturunan yang jelas dan dapat dipastikan bahwasannya pemimpin adat itu berasal dari orang yang kuat pada suku tertentu, jelas orangnya dan keturunannya secara garis kesukuan (Datuk, Ninik Mamak dan Anak Kemanakan) dan memiliki pengaruh yang kuat pula di desa tersebut. Sehingga ini akan menimbulkan kewibawaan tersendiri bagi pemimpin serta dihormati dan diikuti oleh masyarakat yang dipimpinnya. Bak kata pepatah orang Melayu : "*Raja Alim Raja*

*Disembah, Raja Zalim Raja Disanggah*".

Begitu juga dalam memimpin suatu organisasi formal pemerintahan, tak kurang tak lebih kesamaan itu dirasa. Meskipun kepemimpinan adat merupakan organisasi/kelembagaan yang sifatnya non formal. Jika beranjak kembali pada pembahasan kondisi sosial budaya eksternal yang ada pada kawasan wilayah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari 13 (tiga belas) desa dan 1 (satu) kelurahan total 14 (empat belas), 8 (delapan) desa dari 13 (tiga belas) desa adalah desa extrans yang memiliki tipikal desa mandiri. Tentu ini akan berbeda dengan 5 (lima) desa lainnya di wilayah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi yang merupakan bukan desa extrans serta 1 (satu) Kelurahan. Kondisi ini, jika dilihat dari sudut pandang faktor lingkungan yang mendukung keberhasilan suatu organisasi, sangat menguntungkan sekali alias menjadi faktor positif, sebab kebanyakan desa di wilayah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah desa extrans yang mayoritas penduduknya adalah dari Suku Jawa, kita pahami sosial budaya Suku Jawa sangatlah berbeda dengan Melayu, mereka cenderung santun dan tidak prontal jika dibandingkan dengan suku Melayu yang ada di Sumatera. Sehingga ini akan, memudahkan dalam menginstruksikan atau melaksanakan kegiatan yang dibebankan atau dititipkan ke desa-desa tersebut. Terkait dengan 5 (lima) desanya lagi yang berada di wilayah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, meskipun bukan merupakan desa extrans (sebut desa tempatan asli) tapi desa-desa ini secara geografis dan dalam pandangan secara ekonomis sudah sangat mumpuni. Secara geografis, wilayah desa-desa ini berada ditepi jalan utama (jalan raya-jalan lintas) dan akses dengan dengan ibu kota Provinsi Riau Pekanbaru sangat mudah

dan terjangkau, sehingga desa-desa ini boleh dikatakan sebagai desa yang sudah maju. Sedangkan secara ekonomi, dapat dilihat rata-rata penduduk dan pendapatan masyarakat desa dan desa ini sendiri sudah sangat baik. Sehingga desa-desa ini tentu tidak akan menuntut secara berlebihan untuk pembangunan dan kesejahteraan masyarakatnya karena memang sudah bisa mereka usahakan sendiri. Begitu juga dengan kelurahan yang ada, tentu secara administratif penduduk dan anggaran sudah tersedia sebagaimana mestinya. Kondisi inilah yang menjadi nilai lebih bagi pihak Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dan bisa fokus dalam melaksanakan program dan kegiatan.

#### **b. Mampu Bekerja Di Bawah Tekanan dan Mampu Memposisikan Diri Dalam Bekerja**

Peneliti melakukan wawancara dengan Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi terkait dengan pegawai mampu bekerja di bawah tekanan dan mampu memposisikan diri dalam bekerja, berikut kutipan wawancaranya :

“.....*Bekerja di bawah tekanan, hehe (sambari ketawa kecil). Ya semua pegawainya bekerja sesuai dengan puisinya, hehe*”. (Irfan Syah, S.IP., M.Si Camat Singingi. *Muara Lembu wawancara langsung semi formal 15 Oktober 2019\_11.47 Wib*).

Dapat ditangkap dari hasil wawancara di atas, mengenai apakah pegawai mampu bekerja di bawah tekanan. Benang merahnya ditarik, bahwa pimpinan dari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi karakteristik dan ciri kepemimpinannya adalah demokratis. Tentu tidak akan ada istilah tekanan dari pimpinan. Namun dalam konteks ketegasan, maka pimpinan melakukan sesuai dengan porsi kewenangannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melakukan gaya

kepemimpinan sesuai dengan kondisi organisasi terkait.

Sedangkan apakah pegawai sudah memposisikan dirinya dalam bekerja, dapat juga diketahui bahwasannya secara sistematis dan teratur semua pegawai sudah berdasarkan pembagian tugas (*job description*) masing serta telah sesuai pula dengan penempatan yang dilakukan oleh instansi. Ada perlu yang dilihat lebih jauh dan mendalam, barangkali persoalan yang terjadi adalah pegawai yang melakukan pekerjaan mencaplok pekerjaan rekan yang lain, dengan begini maka akan terjadi kerancuan serta tumpang tindih pekerjaan (*overleaving*), sehingga menyebabkan ketidakserasian pekerjaan. Namun dilihat secara observasi, ini tidaklah terjadi karena akan berkonsekuensi pada pertanggungjawaban pada pemegang program.

#### **C. Pembahasan Penelitian Tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017**

Menelisik sebab-sebab serta kendala dan solusi yang bisa mengatasi tidak berjalannya secara maksimal program-program fasilitasi yakni : program fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang fisik proporsi swadaya masyarakat, program fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang sosial proporsi swadaya masyarakat, program fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang budaya proporsi swadaya masyarakat serta program fasilitasi pemberdayaan masyarakat bidang lingkungan proporsi swadaya masyarakat yang masing-masing persentase kegiatannya 30%. Pembahasan ini juga akan melihat secara stimulant indikator dan sub indikator penelitian melihat sejauh mana peran dan keterkaitannya

dengan pelaksanaan program-program fasilitasi yang ada.

Beberapa hal yang menjadi catatan terkait dengan tidak dapat dijalankannya program-program fasilitasi pada kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, yakni diantaranya :

### **1. Biaya/Anggaran**

Biaya disini maksudnya adalah, penyertaan yang harus disertai dengan program fasilitasi yang dijalankan oleh pihak kecamatan, sebab program fasilitasi yang telah disebutkan di atas adalah program dari dinas terkait, sesuai dengan bentuk program yang dititipkan pada pihak kecamatan. Pada persoalan ini program fasilitasi yang ada, pihak kecamatan hanya sebatas fasilitator saja. Oleh karenanya dalam pelaksanaan program fasilitasi ini, pihak kecamatan tidak terlalu ambil peran penuh sebagaimana mestinya program Kecamatan itu sendiri termasuk juga dalam penggunaan pegawai kecamatan, maka dari itu maka kemampuan/*kompetensi* pegawai kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dalam penguasaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan pada ini tidak dapat berjalan secara maksimal, meskipun tidak begitu banyak program fasilitasi yang menggunakan teknologi.

Hendaknya, jika program itu bukan menjadi program kecamatan tapi penyertaan dana harus diserahkan ke pihak kecamatan, bahkan dipandang perlu dan idealnya jika program seperti ini langsung menjadi tanggungjawab pihak kecamatan kalau perlu diserahkan saja secara seluruh kepada pihak kecamatan serta pula dengan pembiayaan dan laporannya menjadi bagian dari pihak kecamatan, bukan seperti saat ini hanya sebatas program titipan namun masuk daftar program kegiatan kecamatan secara pertanggungjawaban. Jika seperti ini ada

kemungkinan pegawai memiliki keinginan yang tinggi/motivasi dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditugaskan.

### **2. Budget Propaganda/Budget Sharing**

*Budget Propaganda/Budget Sharing* juga merupakan, alternative lain agar program fasilitasi khususnya pemberdayaan dapat berjalan secara maksimal di Kantor Camat Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Semula program-program fasilitasi yang ada hanya menjadi program titipan dinas terkait dan pihak kecamatan hanya sebagai fasilitator semata. Namun jika diterapkan pola *budget propaganda* kemungkinan program ini dapat dijalankan dengan baik, karena ada tanggung jawab pihak kecamatan atas program yang dititipkan serta adanya sumberdaya untuk menggaji pegawai, sehingga ada motivasi dalam melaksanakan kegiatan. Sehingga dalam pelaporan tanggungjawab yang ada, pihak kecamatan tidak lagi hanya memaparkan realisasi keuangan saja, namun juga realisasi fisik serta keuangan. Begitu juga jika pihak Provinsi yang hendak menitipkan program-program fasilitasi pemberdayaan, harus pula disertai dengan keuangan, sebab secara teori mengatakan *money follow function* (tugas mengikuti uang) dalam hal ini makna sebenarnya bukan mengikuti tapi disertai dengan artian sejalan, tugas harus beriringan dengan uang. Jika tidak, maka ini akan menjadi keterhambatan dalam melaksanakan program.

Selama ini program-program fasilitasi pemberdayaan secara teknis diserahkan ke pihak kecamatan, maka sudah layak pula disertai pula dengan pendanaan. Program-program fasilitasi pemberdayaan dititipkan ke pihak kecamatan dengan pertimbangan tertentu sebagai mana indikator yang telah ditetapkan oleh pihak

Kabupaten/Provinsi. Hal lain yang dipandang perlu juga dalam kesuksesan menjalankan program-program fasilitasi pemberdayaan adalah koordinasi (keselarasan) yang nyata dalam menyukseskan program ini.

### 3. Struktur Operasional Kantor/Instansi

Perlu juga diperhatikan dalam penitipan program oleh dinas terkait, agar program fasilitasi seperti ini dapat berjalan dengan baik dan maksimal adalah memperhatikan struktur operasional kantor. Tentunya kaitan ini sangat erat dengan pelaksanaan, karena jika program ini tidak didukung dengan dukungan struktur pada instansi kecamatan maka program dapat dipastikan tidak akan berjalan secara maksimal. Inilah yang menjadi, sebab kenapa program yang ada ini tidak berjalan secara maksimal. Struktural operasional ini juga dapat diidentifikasi sebagai lingkungan internal yang mendukung.

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa dilihat dari data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

(LKJIP) tahun 2017 serta didukung dengan indikator dan sub indikator yang telah peneliti lakukan bahwasannya program-program fasilitasi pemberdayaan belum berjalan secara maksimal.

### Saran

Sebelum mengakhiri laporan penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Memperhatikan dan membuat pertimbangan serta membuat analisa kajian dalam menitipkan program-program fasilitasi pemberdayaan agar program ini dapat berjalan secara maksimal.
2. Memperhatikan anggaran dalam artiannya adalah memberikan atau menyertakan anggaran dalam menyerahkan program kegiatan dengan pola bisa dilakukan dengan penyerahan anggaran secara keseluruhan atau melakukan pola *budget propaganda/budget sharing*.
3. Memperhatikan struktur organisasi kantor/instansi guna mendukung berjalannya program-program fasilitasi pemberdayaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Afifuddin. 2012. *Pengantar Admistrasi Pembangunan Konsep, Teori dan Implikasinya di Era Reformasi*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ahmad Ruky S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- AnwarPrabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.

- Cansil, CST. Christine.2003. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Dann N. Sugandha. 1995. *Kapita Selekta Administrasi Negara dan Pendapat Para Ahli*. Jakarta. Arcan.
- Departemen Pendidikan Nasional.2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar.2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta. Bumi Aksara.



- Inu Kencana Syafii. 2007. *Ilmu Pemerintahan*. Bandung. Mandar Maju.
- Inu Kencana Syafii. 2001. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Inu Kencana Syafii. 2000. *Alquran dan Ilmu Administrasi*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Inu Kencana Syafii. 2010. *Ilmu Administrasi Publik Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Khaerul Umam. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES Indonesia.
- Manulang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* "Edisi Revisi". Jakarta. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Pamudji. 2004. *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Pamudji. 1985. *Kerja Sama Antar Daerah dalam Rangka Pembinaan Wilayah "Suatu Tinjauan dari Segi Administrasi Negara"*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Rusli Zainal. 2006. *Kemiskinan, Kebodohan dan Infrastruktur (K2I) Di Provinsi Riau Dalam Teori, Fakta dan Alternatif Penanggulangan*. Pekanbaru. LPNU Press.
- Sufian Hamim dan Indra Muchlis Adnan. 2005. *Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan*. Pekanbaru. Multi Grafindo.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suyatno, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Tb. Sjafrli Mangkuprawira. 2009. *Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor IPB Press.

## **B. Peraturan – Peraturan**

- Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang–Undang Nomor 1 Tahun 1945 tentang Kedudukan Komite Nasional Daerah
- Undang–Undang Nomor 22 Tahun 1948 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang–Undang Nomor 44 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Negara Indonesia Timur (NIT)
- Undang–Undang Nomor 1 Tahun 1957 tentang Pokok–pokok Pemerintahan Daerah
- Undang–Undang Nomor 18 Tahun 1965 tentang Pokok–Pokok Pemerintahan Daerah
- Undang–Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok–Pokok Pemerintahan Daerah
- Undang–Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang–Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah
- Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan

