

Analisis Kinerja Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau

Performance Analysis Of The Gunung Tabur Sub-District Office In Berau District

Indrayana Windyani
indwindya@yahoo.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Graduate Studies Program Indonesia Open University

ABSTRAK

Permasalahan utama yang terdapat di Kantor Camat Gunung Tabur adalah belum adanya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat digunakan untuk mengetahui serta mengevaluasi kinerja organisasi pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja Kantor Camat Gunung Tabur serta untuk menganalisis aspek penghambat dan pendorong kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Gunung Tabur sebagai suatu organisasi. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan menggambarkan setiap fenomena kinerja serta aspek penghambat maupun pendorong kinerja. Analisis kinerja ini mencakup efektifitas, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, dan keadaptasian. Hasil penelitian menggambarkan bahwa dari segi efektifitas terdapat kesesuaian antara visi misi dengan program dan kegiatan yang ada serta terlibatnya pegawai dalam kegiatan organisasi. Responsivitas dapat dilihat dari cara organisasi menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat. Dari aspek responsibilitas Kantor Camat Gunung Tabur sudah melaksanakan tupoksinya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi serta prosedur dan mekanisme yang ada. Secara akuntabilitas, pelaporan kegiatan dan keuangan di Kantor Camat Gunung Tabur sudah berjalan lancar akan tetapi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk tahun 2011 dan tahun sebelumnya belum dibuat. Dari aspek keadaptasian, pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Aspek pendorong kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur terdiri dari aspek individual, psikologis, dan organisasi. Adapun aspek penghambat kinerja adalah terbatasnya jumlah SDM, sarana dan prasarana yang masih kurang, dana operasional kegiatan kantor yang kurang memadai, dan letak kantor yang kurang strategis.

Kata Kunci : Kinerja, efektifitas, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, keadaptasian.

ABSTRACT

The main problem at Gunung Tabur district office is the absence of Government Performance Accountability Report which could be used to determine and evaluate the performance of government organizations. The purposes of this study were to analyze the performance of Gunung Tabur sub-district office and to analyze the resistant and supportive aspects of performance in Gunung Tabur district office. The data used in this

study were primary and secondary data. The unit of analysis in this study was Gunung Tabur office as an organization. The methods used in this study were descriptive qualitative, that as a way to describe the performance of each phenomenon and the resistant and supportive aspects performance at Gunung Tabur district office. This performance analysis included effectiveness, responsiveness, responsibility, accountability and adaptation. The results illustrated that in terms of effectiveness there was congruence between the vision and mission of the program and the existing activities as well as employee involvement in organizational activities. Responsiveness can be seen from the way organizations follow up on complaints from the public, from the aspect of Gunung Tabur district office responsiveness was performed well according to basic tasks and functions in their respective organizational structures, procedures and mechanisms. Accountability, which was performance and financial activities reporting by the Gunung Tabur District Office has been running smoothly but the Government Performance Accountability Report for 2011 and the previous year have not been submitted. With regard to the aspect adaptation, the employees were given the opportunity to develop themselves. The supportive aspects of performance at Gunung Tabur district office consists of individual human resources, psychological make up, and organization. The performance inhibiting aspects were the limited number of human resources, facilities, infrastructure and operational funding.

Keywords : *performance, effectiveness, responsiveness, responsibility, accountability, adaptation.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini kemajuan suatu organisasi sangatlah diharapkan, selain itu organisasi juga diharapkan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut berada. Kecamatan Gunung Tabur sebagai perangkat daerah merupakan salah satu organisasi terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai suatu organisasi yang memegang peranan sangat penting dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah Kabupaten Berau maka diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional.

Menurut pendapat Dwiyanto dkk (2002:54), mengatakan bahwa perbaikan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik menjadi isu yang semakin penting untuk segera mendapatkan perhatian dari semua pihak. Birokrasi yang memiliki kinerja buruk dalam memberikan pelayanan kepada publik akan sangat mempengaruhi kinerja.

Menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa kecamatan sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Selanjutnya dinyatakan bahwa perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan. Kecamatan bukan lagi wilayah administrasi pemerintahan melainkan wilayah kerja dari perangkat daerah.

Kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja.

Penilaian kinerja organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya, informasi mengenai kinerja sangat penting sebagai bahan bagi para pejabat pemerintahan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa kantor Camat Gunung Tabur pada tahun 2011 dan tahun-tahun sebelumnya tidak membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, seperti diketahui bahwa LAKIP merupakan salah satu acuan untuk mengetahui kinerja baik keberhasilan dan kegagalan agar dapat dilakukan langkah-langkah selanjutnya untuk memperbaiki, meningkatkan serta mempertanggungjawabkan kinerja sesuai tuntutan masyarakat maupun stakeholders lainnya, sedangkan untuk tahun 2012 LAKIP tersebut masih dalam proses penyelesaian. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh salah satu pegawai yang ada di Kantor Camat Gunung Tabur ketika peneliti menanyakan tentang keberadaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor Camat Gunung Tabur untuk tahun 2012, pegawai tersebut mengungkapkan bahwa “Lakip tahun 2011 belum membuat, tahun-tahun sebelumnya juga belum membuat, baru tahun ini saja membuat dan masih dalam tahap penyelesaian” (wawancara tanggal 15 April 2013).

Selain itu permasalahan kualitas SDM yang belum merata juga merupakan salah satu kelemahan yang ada di kantor Camat Gunung Tabur, berdasarkan survey pendahuluan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Kantor Camat Gunung Tabur mayoritas adalah berpendidikan SLTA, sedangkan pegawai dengan latar pendidikan S1 7 orang, S2 1 orang dan Akademi 1 orang.

Permasalahan lain yang teramati adalah dana operasional kegiatan kantor yang kurang memadai serta masih terbatasnya sarana dan prasarana. Disisi lain teramati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga usaha untuk mengembangkan diri masih kurang. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai aspek-aspek apa sajakah yang menghambat maupun mendorong Kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur.

Menurut Sedarmayanti (1994:50), menyatakan bahwa, “Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting”.

“*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Prawirosentono, 1999).

Beranjak dari permasalahan dan identifikasi masalah yang dihadapi Kantor Camat Gunung Tabur, maka untuk menjawab permasalahan penelitian ini diperlukan pertanyaan yang akan berguna bagi arah dan langkah penelitian. Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimanakah Kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau ?
2. Aspek-aspek apa sajakah yang menghambat maupun mendorong Kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur ?

Sesuai dengan masalah penelitian yang dirumuskan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kinerja Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau.
2. Untuk menganalisis aspek-aspek penghambat maupun pendorong kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur.

METODE PENELITIAN

Guna menjawab dan mencari pemecahan permasalahan maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut pendapat Kirk dan Miller (Moleong, 2011:4) dinyatakan bahwa "penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya".

Fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja di Kantor Gunung Tabur Kabupaten Berau. Fenomena yang diamati dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja organisasi, yaitu dengan menggunakan indikator-indikator:
 - a. Efektivitas
Fenomena yang diamati meliputi: sejauh mana tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus mengacu pada visi organisasi.
 - b. Responsivitas
Fenomena yang diamati meliputi: daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan masyarakat.
 - c. Responsibilitas
Fenomena yang diamati meliputi: tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.
 - d. Akuntabilitas
Fenomena yang diamati meliputi: pertanggungjawaban suatu kegiatan, pelaporan keuangan serta keluhan atau ketidakpuasan masyarakat atas kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.
 - e. Keadaptasian
Fenomena yang diamati meliputi: daya tanggap organisasi terhadap tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungannya.
2. Aspek-aspek pendorong dan penghambat Kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari data-data yang dikumpulkan penulis dari sumber data di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder diolah dari hasil dokumentasi yang dilakukan penulis dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan lapangan.

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap mempunyai informasi (*key-informan*) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Menurut penulis, informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Camat
- b. Para Kepala Seksi dan Kepala Sub bagian
- c. Staf Kecamatan
- d. Masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan di Kecamatan Gunung Tabur

Teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif, dimana teknik ini berusaha menyimpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian serta berusaha menjelaskan dan menggambarkan variabel penelitian

secara mendalam dan komprehensif (mendetail) sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis kinerja Kantor Camat Gunung Tabur ini didasarkan pada 5 indikator yang meliputi efektifitas, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, dan keadaptasian.

a. Efektivitas

Berdasarkan urutan pertanyaan pada panduan wawancara mengenai indikator kinerja yaitu efektifitas, keterangan beberapa informan dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan visi misi:
 - a) Camat, hampir keseluruhan Kasubbag dan Kasi serta staf pada umumnya sudah mengetahui dan memahami.
 - b) Ada beberapa Kasubbag dan Kasi serta staf yang tidak mengetahui.
- 2) Keterlibatan dalam penyusunan visi-misi:
 - a) Sebagian besar terlibat.
 - b) Sebagian kecil terlibat secara tidak langsung.
- 3) Kesesuaian antara program dan kegiatan dengan visi-misi:
 - a) Sebagian besar program di kantor Camat Gunung Tabur sudah sesuai dengan visi-misi yang ada.
 - b) Sebagian kecil lagi masih mengarah kearah kesesuaian.

b. Responsivitas

Berdasarkan urutan pertanyaan dalam panduan wawancara, keterangan-keterangan informan mengenai responsivitas, dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Organisasi memperhatikan jika ada komplain dari masyarakat
- 2) Organisasi menindaklanjuti komplain dari masyarakat dengan segera dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 3) Sarana pengaduan di Kantor Camat Gunung Tabur dengan atau melalui Seksi-seksi yang ada, sehingga pengaduan yang ada bisa segera dilayani atau ditangani oleh seksi-seksi yang ada. Sarana pengaduan dalam bentuk kotak pengaduan belum terdapat di Kantor Camat Gunung Tabur.
- 4) Cara menampung aspirasi masyarakat melalui Forum Musyawarah dan diadakan pertemuan setiap bulannya di kampung/Kelurahan yang ada dilingkungan Kecamatan Gunung Tabur.
- 5) Aparat selalu berusaha untuk mengetahui kebutuhan dan aspirasi masyarakat, namun realisasi dari aspirasi masyarakat masih belum secara keseluruhan dapat terlaksana karena adanya hambatan berupa keterbatasan dana, waktu dan sumberdaya manusia.

c. Responsibilitas

Berdasarkan urutan pertanyaan dari panduan wawancara, keterangan-keterangan informan mengenai responsibilitas dapat dirincikan sebagai berikut:

- 1) Struktur organisasi yang dibentuk sudah mampu mendukung terbentuknya organisasi berkinerja tinggi.
- 2) Prosedur dan mekanisme kerja dapat berjalan dengan baik.

- 3) Tugas dan fungsi masing-masing seksi sudah jelas dan tidak tumpang tindih. Tugas dan fungsi masing-masing seksi berdasarkan Peraturan Bupati Berau Nomor 18 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau. Kurangnya staf merupakan permasalahan utama dalam menjalankan tupoksi di masing-masing seksi dan bagian.

d. Akuntabilitas

Berdasarkan urutan pertanyaan pada panduan wawancara, keterangan informan mengenai akuntabilitas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pelaporan Hasil Kegiatan dan Keuangan:
 - a) Pelaporan Hasil Kegiatan di tingkat Kecamatan sudah berjalan lancar.
 - b) Pelaporan Keuangan di tingkat Kecamatan berjalan lancar.
- 2) Keluhan masyarakat terhadap Kantor Camat Gunung Tabur
 - a) Menurut aparat: tidak ada keluhan
 - b) Menurut masyarakat: masyarakat cukup puas dan tidak ada keluhan berarti.
- 3) Faktor penghambat pembuatan Lakip:
 - a) Keterbatasan sumber daya manusia baik jumlah pegawai maupun kemampuan pegawai dalam pembuatan Lakip.
 - b) Selama ini tidak ada sanksi dari pihak terkait dengan tidak dibuatnya Lakip di kantor Camat Gunung Tabur .

e. Keadaptasian

Berdasarkan urutan pertanyaan pada panduan wawancara, keterangan informan mengenai keadaptasian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Pegawai diberikan kesempatan untuk membuat perubahan guna meningkatkan hasil pekerjaan.
- 2) Organisasi berorientasi pada satu Tim Kerja.
- 3) Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai yang ada di lingkup Kantor Camat Gunung Tabur untuk belajar hal yang baru.
- 4) Organisasi menaruh perhatian dalam hal pengembangan pegawai.

Aspek–aspek pendorong/penghambat kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur dari hasil penelitian ini yaitu:

A. Aspek pendorong kinerja di Kantor Camat Gunung Tabur adalah:

a. Faktor Individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian, dimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik serta keahlian hampir seluruh pegawai dalam memanfaatkan teknologi yang ada sangat mendukung pelaksanaan tugas yang ada di Kantor Camat Gunung Tabur.
- 2) Latar belakang, latar belakang pendidikan pegawai yang sebagian kecil adalah lulusan Sarjana dan sebagian besar adalah lulusan SLTA ternyata cukup mendukung pelaksanaan tugas yang ada di Kantor Camat Gunung Tabur.

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) *Personality*, adanya kesadaran dari pegawai kantor Camat Gunung Tabur untuk melaksanakan tugas-tugasnya sangat mendukung tercapainya visi organisasi untuk melakukan pelayanan prima.

- 2) Motivasi, motivasi untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas ditumbuhkan karena adanya kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri.

c. Faktor organisasi

- 1) Sumber daya, sumber daya manusia yang ada secara kualitas mampu mendukung kinerja di lingkungan Kantor Camat Gunung Tabur, namun secara kuantitas jumlah yang ada masih kurang untuk mengisi seksi-seksi yang ada.
- 2) Kepemimpinan, camat selaku pimpinan organisasi Kantor Camat Gunung Tabur senantiasa memberikan contoh yang baik dan teladan bagi bawahannya.
- 3) Struktur, struktur organisasi yang ada menurut aparat Kantor Camat Gunung Tabur.

B. Aspek aspek penghambat kinerja, adalah:

- a. Terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang ada mengakibatkan adanya seksi dan sub bagian tidak mempunyai staf pelaksana.
- b. Sarana dan prasarana yang ada masih kurang, yaitu satu ruangan dengan ukuran yang relatif sempit digunakan untuk dua sub bagian atau seksi sekaligus, sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- c. Dana operasional kegiatan kantor kurang memadai sehingga ada kegiatan yang tidak dapat terealisasi.
- d. Letak kantor yang kurang strategis menyebabkan masyarakat yang berasal dari kampung yang letaknya agak jauh dari kantor Camat Gunung Tabur cukup agak kesulitan menjangkau kantor Camat Gunung Tabur.

PEMBAHASAN

Meninjau visi-misi dari Kantor Camat Gunung Tabur, berbagai program dan kegiatan yang ada dan keterlibatan pegawai dalam rangka upaya mewujudkan maupun penyusunan visi-misi serta berbagai keterangan yang disampaikan oleh beberapa informan maka dapat dianalisis bahwa kinerja Kantor Camat Gunung Tabur dari segi efektifitas yaitu sebagian besar pegawai di kantor Camat Gunung Tabur sudah mengetahui dan memahami visi misi organisasinya, karena sebagian besar pegawai tersebut terlibat langsung dalam penyusunan visi misi kantor Camat Gunung Tabur, adapun kesesuaian antara program dan kegiatan dengan visi misi yaitu sebagian besar program yang ada sudah sesuai dengan visi misi yang ada, sedangkan sebagian kecil masih mengarah kearah kesesuaian.

Kinerja Kantor Camat Gunung Tabur di lihat dari segi Responsivitas dapat dianalisis bahwa organisasi menindaklanjuti komplain dan pengaduan masyarakat serta adanya forum khusus yang disediakan untuk menyerap aspirasi serta mendengarkan keluhan-keluhan masyarakat. Namun untuk merealisasikan semua aspirasi belum dapat secara keseluruhan terlaksana karena adanya banyaknya jumlah kampung serta masyarakat yang dilayani sementara pihak Kantor Camat Gunung Tabur terkendala masalah dana yang terbatas serta keterbatasan sumberdaya manusia dan waktu.

Kinerja Kantor Camat Gunung Tabur di lihat dari Responsibilitas ini terlihat dari cara organisasi melaksanakan tupoksinya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi serta prosedur dan mekanisme yang ada. Terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang

ada tidak membuat seksi-seksi dan subbagian yang ada tidak dapat menjalankan prosedur dan mekanisme kerja dengan baik.

Secara akuntabilitas pelaksanaan kegiatan dan penggunaan keuangan dalam program-program yang dilaksanakan di kantor Camat Gunung Tabur sebenarnya sudah berjalan lancar dengan adanya pelaporan di lingkup Kecamatan Gunung Tabur, namun untuk pelaporan yang semestinya dibuat setiap tahunnya sebagai tolak ukur keberhasilan dan kegagalan program-program yang telah dilaksanakan belum rampung pembuatannya dan bahkan tahun-tahun sebelumnya tidak pernah membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan tersebut. Sehingga dengan demikian akuntabilitasnya masih perlu ditingkatkan lagi.

Dari segi keadaptasian pimpinan pada dasarnya senantiasa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri baik melalui pelatihan-pelatihan, bintek-bintek bahkan bila ada kesempatan bagi para pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, di kantor Camat Gunung Tabur juga selalu ditanamkan untuk saling mengisi antar bagian dan seksi karena seluruh anggota organisasi adalah satu kesatuan sebagai satu tim kerja dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Organisasi Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di tingkat kecamatan.

Penelitian ini menjelaskan dan menganalisis kinerja Kantor Camat Gunung Tabur dengan menggunakan indikator-indikator kinerja efektifitas, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas dan keadaptasian, serta berupaya untuk mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek pendorong dan penghambat kinerja di kantor Camat Gunung Tabur.

Ditinjau dari segi Efektifitas, di kantor Camat Gunung Tabur telah adanya kesesuaian antara visi-misi Kantor Camat Gunung Tabur dengan berbagai program dan kegiatan yang ada serta adanya keterlibatan pegawai dalam rangka penyusunan maupun upaya mewujudkan penyusunan visi-misi yang ada di organisasi tersebut. Dengan dilibatkannya pegawai dalam penyusunan tersebut maka mereka akan mengetahui dan memahami apa yang sesungguhnya menjadi visi misi dan tujuan organisasi dan bagaimana upaya untuk mewujudkannya.

Responsivitas di kantor Camat Gunung Tabur dapat dilihat dari cara organisasi menindaklanjuti komplain dan pengaduan masyarakat serta adanya forum khusus yang disediakan oleh Kantor Camat Gunung Tabur untuk menyerap aspirasi serta mendengarkan keluhan-keluhan masyarakat, walaupun belum semua aspirasi yang masuk bisa terlaksana karena terkendala berbagai keterbatasan seperti masalah dana, waktu maupun sumber daya manusia yang ada.

Dari segi responsibilitas maka responsibilitas di Kantor Camat Gunung Tabur dapat digambarkan dari bagaimana organisasi melaksanakan tupoksinya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi serta prosedur dan mekanisme yang ada. Kendala kurangnya

jumlah pegawai atau staf yang ada di kantor camat Gunung Tabur tidak membuat aparat untuk tidak bisa mengerjakan tugasnya masing-masing.

Untuk akuntabilitas di Kantor Camat Gunung Tabur pada dasarnya pelaporan kegiatan dan keuangan di lingkup Kantor Camat Gunung Tabur sudah berjalan lancar akan tetapi untuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang dikenal dengan Lakip yang merupakan ukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan program yang ada yang seharusnya dibuat setiap tahunnya untuk tahun 2011 dan tahun sebelumnya tidak dibuat oleh kantor camat Gunung Tabur, namun mulai tahun 2013 mereka sudah mulai membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk tahun 2012 dan masih dalam tahap penyelesaian.

Kinerja Kantor Camat Gunung Tabur jika dilihat dari aspek Keadaptasian maka dijelaskan bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri baik melalui pelatihan-pelatihan, bintek-bintek bahkan bila ada kesempatan bagi para pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, di Kantor Camat Gunung Tabur juga selalu ditanamkan bahwa organisasi adalah sebagai satu tim kerja dalam rangka pelayanan kepada masyarakat, hal tersebut merupakan pendorong motivasi bagi pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan di atas, maka disusunlah beberapa saran atau rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Camat Gunung Tabur agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja organisasinya lagi untuk kemajuan organisasi sebagai salah satu unsur pemerintah daerah dan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan masyarakat.
2. Terbatasnya sarana dan prasarana di Kantor Camat Gunung Tabur hendaknya mendapat perhatian dari Pemerintah Daerah.
3. Terbatasnya jumlah pegawai yang ada di Kantor Camat Gunung Tabur juga hendaknya menjadi perhatian bagi Pemerintah Daerah, karena dalam pelaksanaan tugas jumlah staf yang ada tidak cukup sehingga harus saling mengisi antar sub bagian dan antar seksi yang ada.
4. Pemerintah Daerah agar memberikan dukungan dana yang lebih besar kepada Kantor Camat Gunung Tabur untuk mendukung pelaksanaan kegiatan di Kecamatan Gunung Tabur agar pogram dan kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik.
5. Aparat Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau agar membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah setiap tahunnya karena merupakan laporan dan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam melaksanakan program dan kegiatan-kegiatan yang ada dan dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja.
6. Kantor Camat Gunung Tabur hendaknya membuat Standar Operasional Prosedur sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto, Agus, dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mangkunegara, A.A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Moeleong, Lexy.J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

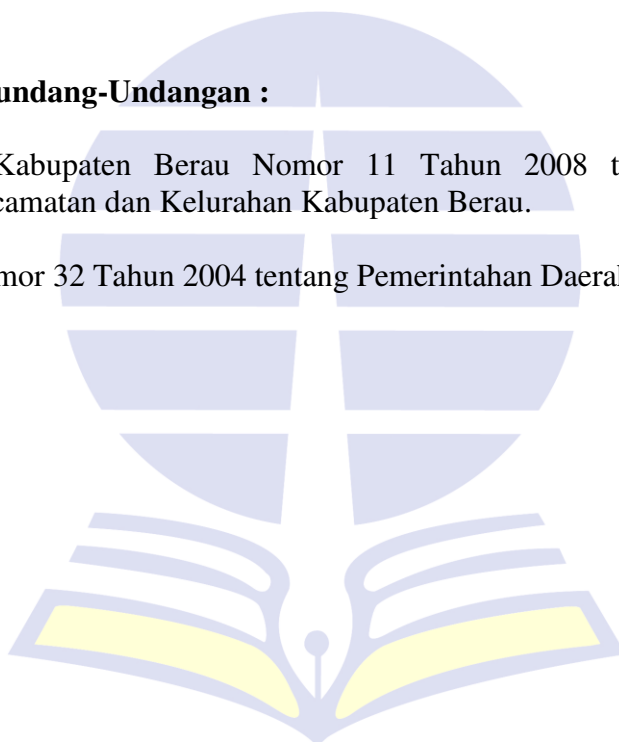
Prawirosentono, Suyadi . 1997. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sedarmayanti. 1994. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Peraturan Dan Perundang-Undangan :

Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.



UNIVERSITAS TERBUKA