

KINERJA CAMAT DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN ERA OTONOMI DAERAH DI KECAMATAN TEGALREJO KABUPATEN MAGELANG

Irawan Adi Saputo¹, Sri Mulyani², Eny Boedi Orbawati³, Joko Tri Nugraha^{*4}

^{1,2,3,4}Universitas Tidar, Jalan Kapten Suparman No. 39 Magelang 56116, Telp. (0293) 364113 Fax. (0293) 362438

e-mail: ³enyorbawati@yahoo.com, ⁴jokotrinugraha@untidar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang. Sasaran penelitian yaitu Camat dan pegawai di Kecamatan Tegalrejo, Magelang. Metode pengumpulan data: observasi wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data interaktif yaitu; pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Triangulasi dilakukan untuk, menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan sumber. Hasil penelitian menunjukkan kinerja camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan sasaran. Di antaranya dapat dilihat dari; (1) Kuantitas pekerjaan sudah sesuai berdasarkan target kinerja yang telah disusun pada awal tahun; (2) Kualitas kerja Camat di Kantor Kecamatan Tegalrejo sudah cukup baik, adanya peningkatan kualitas kerja pegawai; (3) Pengetahuan terhadap pekerjaan dan mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan program kerja yang telah ditentukan; (4) Kreativitas, kurangnya menyampaikan gagasan dan ide dalam memperbaiki suatu kinerja; (5) Kerjasama antar pegawai telah terjalin dengan baik; (6) Tingkat kehadiran para pegawai sudah terlaksana dengan baik; (7) Inisiatif dalam memberikan solusi atau membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terjalin dengan baik dan; (8) Kualitas pribadi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sudah berjalan baik.

Kata kunci: kinerja, otonomi, pemerintahan

1. PENDAHULUAN

Pemberian otonomi kepada daerah kabupaten dan kota didasarkan atas asas desentralisasi dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab, menyebabkan semua bidang pemerintahan yang diserahkan kepada daerah menjadi wewenang dan tanggung jawab daerah sepenuhnya, baik yang menyangkut penentuan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi. Demikian juga dalam mengatur penyelenggaraan Pemerintahan kecamatan pada saat ini sepenuhnya menjadi tugas dan wewenang pemerintahan kabupaten.

Adanya keleluasaan kewenangan yang diberikan kepada setiap daerah otonom

menuntut dilakukan penataan kelembagaan Pemerintahan, termasuk kelembagaan Pemerintahan kecamatan. Hal ini penting karena kecamatan telah berubah status dari lingkungan administrasi pemerintahan menjadi wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota, serta perubahan fungsi utama pemerintah daerah yang semula sebagai promotor pembangunan menjadi fasilitator dan pelayanan masyarakat.

Pada satu sisi pemerintahan kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah dalam rangka asas dekonsentrasi, berubah statusnya menjadi perangkat daerah dalam rangka asas desentralisasi. Pada sisi lain pemerintah desa yang sebelumnya

merupakan unit Pemerintahan terendah dan berada di bawah pemerintahan kecamatan (sub ordinasi), pada saat sekarang kedudukan otonom dan tidak bersifat sub ordinat dengan pemerintahan kecamatan. Perubahan tersebut telah menggeser posisi kecamatan dari wilayah jabatan menjadi lingkungan kerja. Konsekuensi logis dari perubahan tersebut diperlukan berbagai pengaturan terutama menyangkut; kewenangan, pengorganisasian, penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, kepegawaian, anggaran dan logistik, serta pengukuran kinerja organisasi kecamatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang kecamatan berisi tentang penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan peraturan pemerintah. Sebagai perangkat daerah, camat mendapatkan pelimpahan kewenangan yang bermakna urusan pelayanan masyarakat. Selain itu kecamatan juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan. Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada bupati atau walikota melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota [1].

Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan), karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa atau kelurahan dan atau instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Sebagai implementasi kebijakan otonomi daerah maka Pemerintah Kabupaten Magelang telah melakukan penataan susunan

organisasi dan tata kerja pemerintahan, maka melalui Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2007 Tentang Penyusunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, Pemerintah Kabupaten Magelang menetapkan pembentukan beberapa wilayah kecamatan, yang diharapkan dapat sebagai perpanjangan tangan pemerintahan kabupaten dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu ada beberapa aspek yang harus dipersiapkan yaitu sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana [2].

Pemerintahan kecamatan selain menjalankan misi pelayanan publik, juga memiliki misi lainnya yang memang diperlukan masyarakat tetapi tidak dapat disediakan oleh organisasi lain, seperti terjaminnya pemenuhan kepentingan masyarakat. Untuk melihat urgensi pemekaran wilayah kecamatan, khususnya Kecamatan Tegalrejo maka peneliti berusaha untuk mengkaji penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Tegalrejo.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014, di dalam pasal 66 ayat (1) dan (2) telah disebutkan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten yang dipimpin oleh camat. Pelimpahan wewenang terhadap beberapa jenis pelayanan masyarakat kepada Camat yang meliputi: (1) Kartu Tanda Penduduk dan Kartu keluarga; (2) Ijin tempat usaha; (3) Ijin perpanjangan atau memperbarui ijin tempat usaha; (4) Ijin pembuatan jalan masuk/oprit; (5) Surat ijin usaha penggilingan padi; (6) Ijin usaha mendirikan bangunan makam dan; (7) Ijin pemakaman [3].

Dengan adanya beberapa hal yang dilimpahkan oleh kabupaten kepada pemerintahan kecamatan tersebut, maka diharapkan peran camat dalam mendorong penyelenggaraan pemerintahan otonomi daerah menjadi fasilitator yang memiliki wilayah kerja di daerah tersebut.

Menurut [4] "Otonomi daerah adalah kebebasan untuk memelihara dan menunjukkan kepentingan khusus suatu daerah dengan keuangan, hukum dan pemerintahan sendiri". Pembagian kekuasaan

yang adil antara pemerintah pusat dan daerah merupakan pilihan yang tepat. Warsito Utomo menyatakan bahwa “Otonomi pada hakekatnya adalah kewenangan yang diberikan kepada daerah menuju kemandirian dalam kerangka dasar negara kesatuan” [5]. Otoritas di pusat maupun di propinsi menjadi terbatas dan berkurang (inipun harus disadari oleh pusat dan propinsi) sedangkan kewenangan yang luas, utuh dan nyata lebih diberikan kepada kabupaten dan kota. Jadi, titik tekannya pada kewenangan untuk merencanakan dan melaksanakan serta mengendalikan daerah mencapai kemandirian.

[6] Menjelaskan “bahwa desentralisasi dapat juga dimanfaatkan sebagai salah satu cara untuk memobilisasi dukungan terhadap pembangunan nasional dengan membuatnya lebih populer di tingkat daerah serta untuk memperoleh partisipasi yang lebih besar dari golongan-golongan masyarakat yang berbeda”. Masyarakat daerah akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mempengaruhi kebijakan lokal. Partisipasi masyarakat diaktualisasikan dengan melibatkan perwakilan-perwakilan dari berbagai kelompok kepentingan seperti golongan politik, agama, etnis dan kelompok-kelompok sosial dalam proses pembuatan kebijakan. Dengan demikian, desentralisasi dapat berfungsi sebagai faktor pengikat dari kecenderungan-kecenderungan sentrifugal seperti rasa kesatuan, rasa kedaerahan, rasial, agama dan ekonomi.

Kinerja (*performance*) dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja. Rub dan Byars mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*”. Ini berarti kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi [5].

Bernarudin dan Russel memberi batasan *performance* sebagai “... *therecord of outcomes produced on a specified job function or activity during aspecified time period*” (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu [7].

Kinerja merupakan hasil kerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja Pemerintahan kecamatan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan Pemerintahan kecamatan dalam menjalankan misi serta visi pemerintahan. Hal ini sesuai Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/99 yang menuliskan “Kinerja adalah gambaran mengenai mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi operasional”.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka benchmarking dengan mudah bisa dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan.

Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang melekat pada birokrasi itu seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi harus dilihat juga dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas, dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik seringkali memiliki kewenangan monopoli sehingga para pengguna jasa tidak memiliki alternatif sumber pelayanan. Dalam pelayanan yang diselenggarakan oleh pasar,

yang pengguna jasa memiliki pilihan sumber pelayanan, penggunaan pelayanan bisa mencerminkan kepuasan terhadap pemberi layanan.

Peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardian & Russell [7]:

1. *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Kuantitas pekerjaan merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, pekerja harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.
2. *Quality of work* (kualitas pekerjaan): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas kerja yaitu setiap pekerja harus memiliki *mindset*, keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti, dan indah.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan terhadap pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Pengetahuan pekerjaan merupakan fondasi bagi pekerja yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Kreativitas dalam melakukan pekerjaan yaitu kemampuan seorang pekerja untuk melihat pekerjaan yang mereka dilakukan dengan sudut pandang dan yang perspektif baru.
5. *Cooperation* (kerjasama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Adanya kerjasama serta komunikasi di antara pekerja dapat meningkatkan kualitas terhadap suatu kinerja. Para pekerja yang

saling bekerjasama akan menghasilkan kekuatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

6. *Dependability* (keteguhan dalam bekerja): kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Setiap pekerja mempunyai keteguhan hati untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya.
7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. Inisiatif pekerjaan ialah melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan dari orang lain. Setiap pekerja harus proaktif dalam melaksanakan perintah kerja yang telah ditujukan.
8. *Personal Qualities* (kualitas pribadi): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi. Kualitas pribadi merupakan *soft skills* seseorang yang meningkatkan nilainya di tempat kerja. *Skills* ini tidak langsung berhubungan dengan kemampuan menjalankan deskripsi kerja melainkan pada hubungan baik dengan sesama pekerja dengan atasan. *Soft skills* juga menjadi pertimbangan pemimpin organisasi untuk mempekerjakan atau mempertahankan staf.

Berdasarkan ukuran kinerja tersebut peneliti tertarik meneliti kinerja camat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang dapat dilihat dari ukuran kinerja yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kreativitas, kerjasama, keteguhan dalam bekerja, inisiatif dan kualitas pribadi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi serta menganalisis tentang suatu keadaan secara objektif [8]. Sesuai dengan tujuan tersebut maka penelitian ini diterapkan untuk

menganalisis kinerja camat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan Tegalrejo.

Bogdan dan Taylor [8] mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku dapat diamati. Penelitian kualitatif sangat terkait dengan teknik-teknik survei sosial seperti wawancara terstruktur dan kuesioner-kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik resmi dan sebagainya. Sejalan dengan definisi tersebut diatas Kirk dan Miller [8] mengartikan penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

Sasaran penelitian ini berfokus pada kinerja camat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang yang meliputi: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan terhadap pekerjaan, kreativitas, kerjasama, keteguhan dalam bekerja, inisiatif dan kualitas pribadi.

Data yang terkumpul melalui hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi ini berupa data kualitatif. Teknik yang dipergunakan untuk menganalisis data penelitian adalah teknik analisis deskriptif interpretatif yang dikemukakan oleh [9] yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diberlakukannya UU 23 tahun 2014, disebutkan bahwa otonomi luas adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup kewenangan semua bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dibidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter,

dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah [3].

Di samping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi. Otonomi nyata adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan kewenangan pemerintahan di bidang tertentu yang secara nyata ada dan diperlukan serta tumbuh, hidup, dan berkembang di daerah.

Sedangkan otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa perwujudan pertanggungjawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi, berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokratis, keadilan, dan pemerataan, serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah dalam rangka menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan kedudukan, fungsi dan kewenangan ini kecamatan diharapkan akan semakin berperan aktif mensukseskan program-program pembangunan. Hal ini dapat tercapai apabila kecamatan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Tegalrejo di era otonomi daerah dapat dipaparkan dengan menggunakan tolok ukur kinerja dari salah satu ahli.

Pembahasan serta analisis hasil penelitian merupakan hasil pemaparan dan informasi yang peneliti dapatkan dari lapangan yang kemudian disesuaikan dengan teori menurut Bernandian & Russel [7], yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan dalam artian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks kinerja pegawai kecamatan, jumlah kerja yang dilaksanakan adalah sebuah acuan tercapai atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada stafnya, juga penggunaan waktu yang efektif dalam sebuah pekerjaan, serta pembagian beban kerja yang seimbang dan merata kepada jajaran staf. Berikut merupakan hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber yang menyatakan bahwa target kerja dan pembagian tugas kerja di kantor Kecamatan Tegalrejo telah tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai berdasarkan target kinerja yang telah disusun pada awal tahun. Target kinerja tersebut merupakan program kerja dari kecamatan untuk masyarakat di wilayah Kecamatan Tegalrejo. Selain itu ialah pembagian beban kerja yang seimbang kepada seluruh pegawai atau staf.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini akan menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Selain itu kualitas pekerjaan juga bisa melihat sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilakukan, usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan apakah usaha tersebut membuahkan hasil dalam peningkatan kualitas kerja pegawai.

Menurut hasil wawancara dapat di analisa bahwa kualitas kerja Camat di Kantor Kecamatan Tegalrejo sudah cukup baik, artinya pegawai sudah menunjukan kinerja yang maksimal. Sehingga dapat mendorong

upaya keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan era otonomi daerah. Selain itu adanya upaya peningkatan kualitas kerja para staf atau pegawai juga berperan dalam keberhasilan suatu program kerja yang telah direncanakan kecamatan.

Berdasarkan hasil wawancara juga dapat dianalisa bahwa upaya peningkatan kualitas kerja para pegawai di Kecamatan Tegalrejo secara berkala dilaksanakan adanya pendidikan dan pelatihan dari kantor kecamatan itu sendiri maupun oleh Pemerintah Kabupaten Magelang. Namun dari hasil penelitian di lapangan kualitas kerja para pegawai Kecamatan masih terdapat kekurangan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Misalnya: Sosialisasi tentang dana desa yang masih kurang terbuka.

3. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Pengetahuan terhadap pekerjaan adalah pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila seorang pekerja punya pengetahuan terhadap suatu pekerjaan. Pada wawancara berikut, peneliti menjelaskan mengenai sejauh mana seorang camat memiliki pengetahuan terhadap tupoksi dan pekerjaan yang ditanganinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Kesra, disebutkan bahwa pengetahuan camat terhadap pekerjaan atau tupoksinya telah terlaksana dengan baik. Camat selalu melakukan kordinasi terhadap semua kegiatan pekerjaan di lingkup Kecamatan Tegalrejo. Selain itu peneliti mendapatkan informasi tentang pengetahuan yang dimiliki para pegawai di kecamatan.

4. Kreativitas (*Creativeness*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Kreativitas dalam melakukan pekerjaan yaitu kemampuan seorang pekerja untuk melihat pekerjaan yang mereka dilakukan dengan sudut pandang dan

yang perspektif baru. Terbentuknya ide serta gagasan yang baru akan muncul apabila pada saat tertentu.

Dari hasil wawancara disebutkan bahwa ide serta gagasan yang baru kepada Camat di sampaikan oleh kepala sub bagian. Tidak semua pegawai menyampaikan gagasannya karena gagasan dan ide tersebut hanyalah bahan masukan untuk memperbaiki suatu kinerja yang masih dianggap kurang dan perlu adanya solusi-solusi yang baru. Seharusnya para pegawai Kecamatan Tegalrejo lebih kreatif dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yaitu melakukan sebuah inovasi pelayanan lewat internet dan media sosial untuk mempermudah masyarakat mengakses pelayanan dari Kecamatan Tegalrejo.

Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya rasa kepedulian dari bawahan atau pegawai terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan era otonomi daerah di Kecamatan Tegalrejo.

5. Kerjasama (*Cooperation*)

Kesediaan dalam bekerjasama antar anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hakikatnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama (*teamwork*) agar tercipta sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara tersebut, kerjasama antar pegawai telah terjalin dengan baik. Antar bagian saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga suatu program kerja yang telah ditentukan dapat selesai tepat dengan waktu.

6. Keteguhan dalam pekerjaan (*Dependability*)

Kesadaran dan saling percaya dalam hal kehadiran serta penyelesaian dalam pekerjaan. Seorang pegawai harus memiliki keteguhan dalam bekerja serta melakukannya dengan sepenuh hati untuk melayani. Tingkat kehadiran pegawai, penyelesaian pekerjaan serta upaya peningkatan kedisiplinan pegawai merupakan hal yang wajib terlaksana demi

terciptanya organisasi yang efektif dalam pencapaian tujuan suatu pekerjaan.

Dari wawancara disebutkan bahwa tingkat kehadiran para pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo sudah terlaksana dengan baik. Adanya peraturan yang ketat mengenai kedisiplinan bagi para pegawai akan tercipta suatu kinerja yang baik pula. Tingkat kehadiran pegawai yang baik akan memudahkan masyarakat dalam hal pelayanan. Pelayanan bagi masyarakat yang sudah baik merupakan salah satu kinerja Camat untuk mendorong keberhasilan penyelenggaraan pemerintah pada era otonomi daerah saat ini.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Kreativitas dituntut bagi para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Cara untuk melakukan sesuatu tersebut yang berbeda setiap harinya guna menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Hal ini yang disebut inisiatif. Pegawai harus memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Karena tanggung jawab dalam pekerjaan menentukan tercapai tidaknya target yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

Berdasarkan pernyataan salah satu informan disebutkan bahwa Camat Tegalrejo selalu berkomunikasi dengan para bawahan atau pegawainya. Inisiatif tersebut yaitu memberikan solusi atau membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit.

Inisiatif Camat dan para pegawai di Kecamatan Tegalrejo sudah dilakukan dengan baik. Berdasarkan kedua hasil wawancara diatas menyatakan bahwa adanya komunikasi dari Camat kepada para pegawai guna memberikan solusi bagi penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu inisiatif bagi para pegawai ditunjukkan dengan saling melengkapi pekerjaan rekannya guna terciptanya kinerja secara maksimal.

8. Kualitas Pribadi (*Personal Qualities*)

Kualitas pribadi merupakan kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas yang dimiliki seseorang. *Soft skills* seseorang yang meningkatkan nilainya di tempat kerja. Skills ini tidak langsung berhubungan dengan kemampuan menjalankan deskripsi kerja melainkan pada hubungan baik dengan sesama pekerja dengan atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dinyatakan bahwa keramahan Camat dan para pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sudah berjalan baik, Camat selalu memberikan intruksi kepada semua pegawai untuk memberikan senyum dan menyapa para masyarakat yang akan mendapatkan pelayanan dari Kecamatan Tegalrejo.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan tentang kinerja camat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan era otonomi daerah di Kecamatan Tegalrejo telah terlaksana sesuai peraturan otonomi yaitu peran camat dalam mensukseskan program-program pembangunan di Kecamatan Tegalrejo, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai berdasarkan target kinerja yang telah disusun pada awal tahun serta tugas pokok dan fungsi telah berlangsung secara tepat dan efektif.
2. Kualitas kerja Camat di Kantor Kecamatan Tegalrejo sudah cukup baik, namun pelayanan yang diberikan masih terdapat kekurangan. Adanya peningkatan kualitas kerja para pegawai di Kecamatan Tegalrejo yaitu pendidikan dan pelatihan.
3. Pengetahuan terhadap pekerjaan, Camat Tegalrejo telah memiliki pengetahuan yang lebih dari para pegawainya dan mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan program kerja yang telah ditentukan.
4. Pada aspek kreativitas, tidak semua pegawai menyampaikan gagasannya karena gagasan dan ide tersebut hanyalah

bahan masukan untuk memperbaiki suatu kinerja yang masih dianggap kurang dan perlu adanya solusi-solusi yang baru. Serta perlu adanya inovasi pelayanan yang lebih mempermudah masyarakat saat ini.

5. Kerjasama antar pegawai telah terjalin dengan baik. Antar bagian saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Keteguhan dalam pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran para pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo yang sudah terlaksana dengan baik.
7. Inisiatif camat dapat dilihat dari caranya memberikan solusi atau membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit.
8. Kualitas pribadi camat, ditunjukkan melalui keramahan camat dan para pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sudah berjalan baik.

5. REFERENSI

- [1] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.
- [2] Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2007 Tentang Penyusunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.
- [3] Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- [4] WAJONG, J., *Administrasi Keuangan Daerah*, Ikhtiar, Jakarta, 2005.
- [5] WASISTIONO, Sadu. *Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Fokusmedia, Bandung. 2002.
- [6] SMITH, BC., *Decentralization; The Territorial Dimension of The State*, 2005.
- [7] GOMES, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset. 2001
- [8] MOLEONG, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta, RosdaKarya. 2010.
- [9] MILES, Matthew dan Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru)*, Jakarta, UI Press. 2009.