

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone

Irmawati, Firman H

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Puangrimagalatung, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penilaian kinerja merupakan hal sangat fundamental dalam tindakan berorganisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang tersistematis dan masif sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan beberapa masalah yang timbul yakni kurangnya produktivitas kerja yang diperoleh oleh pegawai pada kantor kecamatan sehingga pegawai tidak mencapai hasil kerja yang sesuai produktivitas kerja instansi pemerintahan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone selama dua bulan mulai dari bulan Juni sampai bulan Agustus dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dianalisis menggunakan model miles and hubberman. yaitu: reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), penarikan kesimpulan/verifikasi (conclusion drawing/verification). Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang menjadi faktor penghambat kinerja pegawai adalah camat belum pernah memberi penghargaan berupa reward kepada perangkatnya yang sudah bekerja dengan baik sehingga kurangnya semangat kerja dari pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja Pegawai

Abstract

Performance appraisal is very fundamental in organizational action to realize a systematic and massive public service so that it has a positive impact on employee performance. This study aims to describe several problems, namely the lack of work productivity obtained by employees at the sub-district office so that employees do not achieve work results that match the work productivity of government agencies. This research was conducted at the Barebbo District Office, Bone Regency, for two months starting from June to August, with a descriptive qualitative approach. Data was collected using observation, interviews, and documentation and analyzed using the Miles and Huberman model: data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. The results show that the inhibiting factor for employee performance is that the sub-district head has never given rewards to his devices that have worked well. Hence, there is a lack of morale among employees to improve work performance and productivity.

Keywords: Performance Appraisal, Employee Work Productivity

1. Pendahuluan

Pegawai dalam suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan

mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Penilaian kinerja merupakan hal sangat fundamental dalam tindakan berorganisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang tersistematis dan masif sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Pengaruh Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi pegawai, tinjauan kinerja pegawai, dan penilaian hasil terhadap produktivitas kerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi sumber daya organisasi, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Strategi apapun yang dipilih oleh organisasi dalam menjalankan pelayanan terutama apabila strategi yang dipilih adalah deferensiasi pelayanan publik, maka unsur pegawai memiliki posisi yang sentral, mereka menjadi penentu keberhasilan pelayanan publik yang dijalankan.

Produktivitas kerja sangat dibutuhkan dalam hal mengkoordinir dan memotivasi pegawai dalam suatu organisasi agar produktivitas kerjanya dapat meningkat. Disamping itu pegawai juga harus memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dan mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi pula, sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang mana nantinya akan memengaruhi kelancaran program organisasi dalam mengembangkan kinerja pegawai.

Dengan sumber daya manusia, arah produktivitas kerja pegawai sukses diarahkan secara efektif dan efisien, terpenting yang berhubungan pada sasaran organisasi. Bagian bermakna pada kesuksesan produktivitas kerja pegawai suatu organisasi yaitu keterampilan karyawan dan mempunyai dorongan pekerjaan yang besar, maka bisa diandalkan pencapaian kerja yang menguntungkan.

Pengaruh penilaian berkedudukan paling berpengaruh untuk mengembangkan kinerja pegawai. Maksud untuk pemberian motivasi kerja kepada pegawai agar para tenaga kerja bisa melakukan kewajibannya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu motivasi juga bisa menjaga dan mengembangkan moral, antusiasme dan dorongan kerja, akibat menanggung tanggung jawab yang menantang. Dengan aturan ini suatu pemerintahan bisa memotivasi meningkatnya motivasi kinerja dalam pemerintahan, yang mempercepat berkembang dan meningkatnya kompetisi sehat antara pegawai/tim kerja pada suatu instansi pemerintahan. Namun pada individu setiap manusia tidak seluruhnya pegawai memperoleh motivasi melalui lingkungan kerjanya yang kadang disebut dengan motivasi eksternal, namun ada juga pegawai yang mendapat motivasi dari dalam diri (motivasi internal) tanpa ada motivasi individual yang diperoleh pada lingkungan kerjanya.

Uraian pernyataan-pernyataan diatas bahwa pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan sebagaimana pelayanan publik yang terjadi dalam suatu instansi masih ada hal-hal yang tidak diinginkan seperti perencanaan yang tidak sesuai, prestasi kerja, pengambilan keputusan, kebutuhan dan pengembangan, ketidakakurat dalam pengorganisasiaan, serta pergerakan dalam hal bertindak untuk mencapai keinginan instansi dan pengevaluasian, maka dari itu produktivitas kerja pegawai mengalami stagnasi instansi pemerintahan.

Dari penjelasan di atas bahwa dapat disimpulkan beberapa masalah yang timbul dan terjadi yakni kurangnya produktivitas kerja yang diperoleh oleh pegawai pada kantor kecamatan Barebbo sehingga pegawai tidak mencapai hasil kerja yang sesuai produktivitas kerja instansi pemerintahan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas juga kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan peran, tugas, pokok, dan fungsinya sebagai Pemerintahan Kecamatan Barebbo sesuai tanggung jawab yang diberikan ataupun dibebankan kepadanya. Kinerja pada dasarnya mampu dilihat

dari dua titik yakni kinerja secara personal maupun kelompok dalam organisasi. Kinerja pegawai Pemerintahan Kecamatan Barebbo merupakan hasil kerja secara individu/personal, sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan atau totalitas hasil kerja yang dicapai dalam sebuah organisasi. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa para ahli:

Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo 2007:2) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja atau performance adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang hendak dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan yang strategis organisasi, memberikan kepuasan pelanggan, dan mampu memberikan kontribusi secara ekonomis”.

Menurut Bastian (Hessel Nogi 2005:175) menjelaskan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan:

“Gambaran ataupun pemaparan tentang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sebuah visi dan misi, sasaran, dan tujuan pada suatu organisasi tersebut”.

Dan kemudian menurut Widodo (2006:78) mengutarakan bahwa kinerja adalah:

“Kinerja ialah proses melakukan sebuah kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab dengan hasil yang kemudian diharapkan. Dari pengertian tersebut kinerja lebih dititik beratkan pada tanggung jawab dengan sesuai hasil yang diharapkan”.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Gibson (2008:123-124) faktor-faktor apa saja mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

“Faktor dari variabel individu yang terdiri faktor individu: kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis seseorang. Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres. Faktor organisasi: kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi seseorang.

- a. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu.
- b. Latar belakang keragaman adalah sebuah istilah yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk menjelaskan variasi budaya, etnis, dan ras dalam suatu populasi.
- c. Aspek demografi terdiri dari jenis kelamin, ras dan keragaman budaya. Penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas, dan kecerdasan.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja yaitu persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres.

- a. Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti.
- b. Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.
- c. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.
- d. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang.
- e. Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.
- f. Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja terhadap produktivitas adalah kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan.

- a. Kepemimpinan. Peran pemimpin dalam organisasi adalah memfasilitasi agar fungsi dan tanggung jawab setiap anggota menjadi fokus.
- a. Sistem penghargaan, tujuan utama program penghargaan (reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.
- b. Struktur organisasi merupakan faktor yang sama pentingnya dalam menentukan dan melihat cara tata kerja suatu organisasi, yang mana dapat dianalisa melalui strukturnya yang tergambar dan akan bisa diketahui bagian dan sub bagian, wewenang masing-masingnya.

Desain pekerjaan adalah suatu proses dimana manajer memutuskan tugas pekerjaan individu maupun wewenangnya.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah menilai rasional hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai, menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, dan atau balas jasanya dinaikan. Pegawai negeri sipil merupakan pegawai yang bekerja dalam lingkungan instansi pemerintahan. Pegawai negeri sipil merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan, sehingga perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja dengan cara membandingkan antara rencana kerja dan hasil kerjanya pada instansi pemerintahan. Dalam melakukan penilaian kinerja, peran sebagai penilai sangatlah penting karena tanpa adanya penilai, penilaian kinerja tidak akan berjalan secara efisien, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sudah dilaksanakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan penilaian kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:78) penilaian kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu :

“Penilaian kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas kerja, dan kerja sama.”

Indikator-indikator penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c. Pengetahuan pekerjaan adalah kejelasan pemahaman pegawai mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Kreativitas yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan yang menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kerja sama yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan hasil pegawai, dimana hasil kerja pegawai pada masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian Daerah sudah berjalan cukup baik, dikarena disetiap bidang sudah mempunyai tugas pekerjaannya sendiri. Setiap bidang harus tanggung jawab kerja dengan baik, dan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan pemberian bisa terlaksana dengan baik. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam kontek ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu

kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8)

“Menurut Sutrisno (2016:34) produktivitas kerja adalah keberhasilan pada pemanfaatan kemampuan dan perlengkapan, yang pada dasarnya berfokus pada target yang sama. Produktivitas kerja adalah perbandingan dari kinerja dengan jangka waktu yang diperlukan dalam menciptakan hasil teori dari seorang karyawan.”

Tujuan dari setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh setiap pemerintahan pada pegawai yaitu agar meningkatkan produktivitas kerja. Karena dengan produktivitas kerja yang tinggi bisa menyerahkan hasil yang serasi dengan tujuan yang diinginkan pada suatu instansi. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

“Menurut Sondang P. Siagian (2002:67), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.”

Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan hal yang sangat fundamental dalam suatu organisasi pemerintahan daerah. Tujuan organisasi pemerintahan daerah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang dalam hal ini birokratlah unsur penyelenggara pemerintahan daerah tersebut. Di lingkungan organisasi pemerintahan kelompok masyarakat tertentu menjadi “pelanggan” salah satu instansi pemerintahan. Birokrat atau pegawai negeri adalah setiap warga negara yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-perundangan yang berlaku untuk menunjang produktivitas kerja pada pegawai suatu instansi pemerintahan.

Suatu organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional, dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapat korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang proses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem terutama pada sistem produktivitas kerja pegawai (Darmadi, 2018:252). Produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas tugas pekerjaannya (Sondang P. Siagian 2009:3). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Meningkatkan produktivitas pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kemampuan fisik pegawai kualitas dan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung adalah perlengkapan yang dapat dipindah-pindahkan untuk mendukung fungsi kegiatan: peralatan, perabotan, media pendidikan dan buku.
- c. Supra sarana apa yang terjadi di dalam kantor dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya. Seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan oleh setiap pegawai.

Dalam sistem produktivitas kerja adalah hal yang harus ada yaitu unsur semangat kerja yang dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone selama dua bulan mulai dari bulan Juni sampai bulan Agustus. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dalam perakteknya tergantung pada kemampuan penelitiannya, dalam menjelaskan fenomena yang diteliti dalam bentuk deskriptif. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pemerintahan Kantor kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Barebbo serta beberapa masyarakat yang ada di Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dianalisis menggunakan model miles and hubberman. yaitu: reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), penarikan kesimpulan/verifikasi (conclusion drawing/verification).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan Camat sangat memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Camat adalah penyelenggara pengurus rumah tangga kecamatan dan penyelenggara pemerintahan kecamatan. Ia wajib melindungi, membela, meningkatkan kesejahteraan dan pengetahuan serta kehidupan penduduknya. Ia mempunyai kedudukan sebagai mewakili kecamatan sebagai badan hukum. Didalam melaksanakan tugasnya Camat bertanggung jawab kepada kepala daerah kabupaten mengenai bidang pemerintahan dan kepala pemerintah daerah atau tepatnya Bupati/kepala daerah mengenai urusan rumah tangganya.

Camat merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintah kecamatan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh bupati. Jadi, Camat sebagai kepala pemerintahan bertanggung jawab atas terselenggaranya pemerintahan kecamatan karena camat yang memegang peran yaitu sebagai wakil rakyat.

Dari sikap Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Cara seseorang memimpin akan membawa organisasi tersebut kearah keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perkembangan di Indonesia yang menjadi tolak ukur adalah pemimpin. Pemimpin yang baik sangat berpengaruh terhadap kemajuan desa maupun kecamatan.

Kita mengetahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang perangkat kecamatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai perangkat kecamatan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo

Kinerja merupakan masalah yang penting bagi sebuah lembaga pemerintahan karena kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang semakin meningkat, maka akan dapat menciptakan Good Governance. peningkatan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebenarnya banyak yang menjadi penyebabnya seperti faktor internal yaitu individu perangkat kecamatan dan pemimpin itu sendiri. Apabila terjadi sinegritas diantara pemimpin dan perangkat kecamatan

Dalam suatu instansi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan perangkat kecamatan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya yang dipengaruhi oleh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Barebbo. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu instansi akan baik, jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpinya baik.

Tegas baik atau buruknya tercapai atau tidaknya suatu instansi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para perangkat kecamatan untuk meningkat kinerjanya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas serta produktivitas, para perangkatnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Kecamatan Barebbo Bapak Andi Muhammad Ikbal, S. STP, upaya-upaya yang beliau lakukan dalam meningkatkan kinerja perangkat terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Barebbo: *“Upaya yang dilakukan adalah dengan pembagian tufoksi masing masing perangkat kecamatan, dimana setiap peragkat memahami dan menjalankan tufoksinya sesuai yang diamanatkan, di pastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang di jalankan telah memenuhi standar operasionnal. Dengan terlaksananya tugas di masing masing bagian maka kinerja setiap perangkat dapat terukur. Di sisi lain penyediaan fasilitas pelayanan yang ramah serta terciptanya kondisi kantor yang nyaman mampu menunjang semangat kerja dengan terpenuhinya seluruh sarana dan prasarana perkantoran serta produktivitas kerja pegawai seperti penyediaan alat komputer dan printer yang memudahkan pekejaan administrasi, membangun komunikasi yang baik di lingkungan kantor dan memberikan kebebasan untuk menyampaikan aspirasinya, di samping itu saya tidak membatasi antara laki-laki dan perempuan untuk peningkatan kapasitas mereka terhadap produktivitasnya”*

Kemampuan Camat Barebbo dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram secara baik mampu memberikan kesadaran bagi setiap perangkat untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab perangkat di kantor Kecamatan Barebbo. Camat Barebbo mampu memberikan motivasi yang tinggi bagi setiap perangkat melalui kebijakan camat atas usulan perangkat yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.

Selain sebagai pemimpin menurut Sekertaris Kecamatan Barebbo Bapak A. Ilham Patawari, SE bahwa camat merupakan contoh teladan yang baik bagi perangkat camat di lingkup kantor yang di pimpinnya: *“Camat orangnya cukup baik dalam memberikan pekerjaan beliau membimbing dan mendampingi, ketika menemukan masalah beliau selalu mengarahkan hingga masalah itu bisa diselesaikan, dan camat memberikan rasa kebebasan kepada perangkat kecamatan dalam bekerja sehingga para perangkat camat merasa nyaman dalam bekerja”*

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Camat dan Sekertaris Kecamatan Barebbo maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawainya ada pada aparatur kecamatan itu sendiri

Pemimpin organisasi biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Seorang pemimpin yang bersifat demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti perangkat kecamatan. Bersedia mengakui keahlian para perangkat sesuai dengan kemampuan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap perangkat seefektif mungkin. Dan saling mengisi kekurangan satu sama lain dalam kondisi tertentu sehingga di pastikan tidak ada pekerjaan terbengkalai.

Meskipun tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh perangkat, karena latar pendidikan yang beda namun tidak menjadi kendala yang membatasi pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Barebbo bahwa: *“Latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, keahlian (skill) tidak sesuai dengan tugas yang di jalankan, tapi mereka mampu bekerjasama dengan baik, mereka saling membantu jika salah satu perangkat membutuhkan bantuan, membangun tim kerja dalam sebuah organisasi sering kali di butuhkan dalam meningkatkan kinerja bersama.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekertaris Camat Barebbo maka penulis dapat menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman dan keahlian (skill) dimiliki sangat menunjang kinerja kerja perangkat kecamatan, namun jika ada keterbatasan hal ini dapat diatasi dengan berbagi atau saling mengisi satu sama lain dalam tim kerja.

Pekerjaan yang di barengi disiplin ilmu yang dimiliki tentu sangat berperan penting dalam kualitas kerja dan kinerja yang diperoleh. Selain disiplin ilmu komunikasi juga berperan penting dalam pekerjaan, komunikasi yang efektif baik itu dari pimpinan kepada perangkat kecamatan maupun dari lingkungan perangkat di kantor sendiri. Pola komunikasi yang di bangun oleh camat dilingkungan perangkat dimana memberikan kebebasan ikut menyumbangkan pemikiran hal ini bertujuan agar suasana dalam kantor lebih nyaman dan tidak ada rasa kaku sehingga meningkatnya kinerja kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan perangkat kecamatan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawai Bapak Abu Bakar, S.H, M. Si, yaitu: *“Komunikasi kami cukup baik , baik itu dari pimpinan dan antar perangkat, komunikasi ini penting karena apabila ada masalah atau informasi penting tentu harus di sampaikan. Jika hubungan komunikasi yang kurang baik tentu juga mempengaruhi penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja perangkat Kecamatan Barebbo.”*

Komunikasi yang efektif sangat memiliki peran yang sangat penting salah satu hal yang menyebabkan banyak orang berselisih paham adalah karena kurangnya komunikasi. Komunikasi terkadang menjadi hal yang disepelekan, padahal kesalahan dalam komunikasi dapat menimbulkan sebuah permasalahan yang rumit dalam relasi dua atau lebih. Komunikasi yang efektif biasanya memiliki tujuan untuk memudahkan orang lain dalam memahami pesan yang disampaikan oleh seorang pemberi pesan. Selain itu, komunikasi yang efektif juga bertujuan supaya informasi yang disampaikan dapat menimbulkan feedback dari si penerima pesan. Karena alasan-alasan tersebut, maka proses komunikasi yang efektif haruslah dilakukan dengan menggunakan bahasa yang jelas , beradat, sopan dan dapat dipahami oleh orang lain.

Dalam lingkungan kantor kadang komunikasi yang dilakukan biasa menimbulkan rasa sungkan, hal ini biasa mempengaruhi hubungan komunikasi antara pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemerintahan Dan Kependudukan Ibu Hasmirah H, S. IP, M. Si, mengatakan bahwa: *“Komunikasi cukup baik namun seringkali masih sedikit muncul rasa sungkan, sedikit segan sehingga terkadang ada hal yang agak lambat tersampaikan atau terkomunikasikan”*.

Seperti juga yang di utarakan oleh Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum Bapak Muh. Adri, SE mengatakan bahwa: *“Membangun komunikasi yang baik dengan camat sangat penting karena mempermudah menyampaikan masalah-masalah yang muncul di lapangan, kemampuan berkomunikasi juga penting karena mendukung apakah pesan itu tersampaikan dengan secara baik atau tidak sehingga tidak terjadi kesalahpahaman”*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hasmirah H, S. IP, M. Si, dan Bapak Muh. Adri, SE, bahwa komunikasi memiliki peran penting karena komunikasi akan mempermudah pekerjaan, komunikasi yang efektif mempermudah dalam pemberian instruksi dan informasi bisa tersampaikan dengan baik.

Untuk mengetahui apakah perangkat kecamatan setia dan taat dalam menjalankan dan mengamalkan tugasnya dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan di lingkungan Kecamatan Barebbo , maka penulis menanyakan kepada informan tentang kedisiplinan dan ketaatan kerja para perangkat kecamatan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Kecamatan Barebbo, beliau mengatakan : *“Perangkat kecamatan selalu disiplin dan taat dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing masing dan selalu setia pada visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai pedoman dan acuan para perangkat desa dalam bekerja dimana para perangkat desa telah bekerja semaksimal mungkin sehingga meningkatkan kinerja pegawai.”*

Hal senada juga di ungkapan oleh Sekertaris Camat Barebbo, beliau juga mengatakan bahwa : *“Para perangkat kecamatan selalu bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, dan sadar akan apa yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing dan selalu tunduk pada peraturan yang telah ada di dalam Kantor Kecamatan Barebbo”*.

Dari pernyataan para informan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa perangkat kecamatan selalu disiplin dan taat dalam menjalankan dan mengamalkan tugasnya dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan yang di embankan pada mereka sebagai suatu tanggung jawab yang harus di kerjakan dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana suasana kerja di lingkungan Kecamatan Barebbo, maka penulis menanyakan kepada informan tentang suasana kerja yang dirasakan para perangkat kecamatan. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Bapak Abu Bakar, S. H, M. Si, beliau juga mengatakan bahwa *“Suasana kerja di Kecamatan Barebbo ini sudah sangat kondusif dan tidak ada masalah karena semua sudah perangkat kecamatan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.”*

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Sekretaris Camat, beliau mengatakan bahwa: *“Disini suasana kerjanya sangat kondusif dan para perangkat kecamatan bekerja tanpa ada tekanan dan beban tapi tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing sehingga hasil pekerjaan juga maksimal. Selama ini belum ada masalah yang terlalu besar yang dihadapi sehingga sejalan dengan meningkatnya kinerja terhadap produktivitas kerja pada setiap individu para perangkat kecamatan.”* Dari pernyataan para informan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa suasana kerja Kecamatan Barebbo sudah sangat kondusif dan penuh kekeluargaan. Dengan suasana kerja yang seperti ini para perangkat kecamatan merasa nyaman dan tanpa ada beban (keterpaksaan) dan tekanan tapi tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sehingga hasil pekerjaan akan maksimal.

Untuk mengetahui bagaimana pola hubungan hierarki antara Perangkat kecamatan dengan atasan, maka penulis menanyakan kepada informan tentang pola hubungan hierarki yang terjadi. Hasil wawancara penulis dengan Sekretaris kecamatan, beliau mengatakan bahwa :*“Bapak Camat Barebbo selalu bersifat mengayomi ketika setiap perangkat kecamatan memiliki masalah. Beliau selalu mengarahkan dan memberi solusi atas permasalahan yang dihadapi. Tapi beliau juga memiliki ketegasan ketika pekerjaan telat diselesaikan atau kurang maksimal karena ini juga salah problem untuk menjaga terjadinya hal yang tidak diinginkan sehingga meningkatnya kinerja pegawai dan produktivitas kerja.”*

Hal senada juga diungkapkan Bapak Sekretaris Camat Barebbo, beliau juga mengatakan *“Beliau sangat welcome bagi perangkat desanya dimana setiap ada permasalahan saya selalu sampaikan kepada beliau dan dengan bijak beliau selalu kasih solusi dan masukan kepada saya.”*

Dengan demikian pernyataan dari para informan diatas dapat dikatakan bahwa hubungan hierarki antara para perangkat kecamatan dengan kepada Camat Barebbo terjalin dengan baik. Gaya kepemimpinan demokratis benar-benar diterapkan Camat Barebbo selaku pimpinan di Kantor tersebut. Sehingga para perangkat kecamatan merasa memiliki sosok pemimpin yang mengerti setiap keadaan perangkat kecamatan, bersifat mengayomi dan sangat bijaksana dalam memberi solusi dan mengambil keputusan. Sedangkan dalam membangun komunikasi Camat Barebbo selalu melakukan pertemuan dengan para perangkat kecamatan dan memberi arahan, bimbingan serta rajin untuk mendatangi saat bekerja di ruangan kerja dan menanyakan tentang keluhan para perangkat kecamatan dan bersama mencari solusi atas permasalahan yang ada.

Untuk melihat bagaimana menilai kinerja para perangkat kecamatan dan kiat apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja para perangkat kecamatan sehingga menunjang produktivitas kerja pegawai, maka penulis menanyakan langsung kepada para informan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Barebbo beliau mengatakan bahwa: *“Selama ini masih di butuhkan skill untuk meningkatkan kinerja para perangkat kecamatan olehnya itu masih butuh perhatian lebih dan pembinaan serta pelatihan lagi sehingga para perangkat kecamatan memiliki kualitas SDM yang bermutu. Tapi selama ini yang saya lihat kinerja para perangkat kecamatan sudah bisa dikatakan baik (memuaskan) karena selalu tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Untuk lebih meningkatkan lagi kinerja para perangkat kecamatan selalu ada reward yang saya berikan minimal ucapan terima kasih agar para perangkat kecamatan merasa dihargai hasil pekerjaannya dan lebih termotivasi lagi.”*

Dari pernyataan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja para perangkat kecamatan selama ini memuaskan walau masih butuh pembinaan. Camat Barebbo selaku pimpinan sudah sangat peduli atas pekerjaan para perangkat kecamatan karena sering langsung mengawasi dan menilai langsung kinerja perangkat kecamatan serta memberikan motivasi kepada para perangkat kecamatan untuk lebih meningkatkan lagi kerjanya. Namun ada perangkat yang mengharapkan adanya pemberian reward

kepada perangkat kecamatan yang berprestasi. Dengan adanya reward ini maka para perangkat kecamatan akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa dihargai langsung setiap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Dalam upaya usaha peningkatan kinerja Kecamatan Barebbo maka dilaksanakan beberapa strategi, maka penulis menanyakan langsung kepada para informan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Barebbo beliau mengatakan ada beberapa poin yaitu:

- a. "Penyediaan dan pengembangan infrastruktur, khususnya yang terkait penyediaan pelayanan dasar seperti sarana dan prasarana belajar, fasilitas kesehatan, sanitasi layak, air bersih, pengelolaan persampahan yang ada pada wilayah kecamatan.
- b. Peningkatan jangkauan serta kapasitas pembinaan kepada masyarakat Kecamatan Barebbo.
- c. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- d. Peningkatan partisipasi dan kepedulian sosial pihak swasta/stakeholders yang ada di lingkungan kecamatan
- e. Penyediaan sarana dan prasarana, baik kualitas maupun kuantitas sehingga meningkatkan produktivitas aparatur."

Dari pernyataan informan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek strategi organisasi dalam upaya usaha peningkatan kinerja para perangkat kecamatan masih membutuhkan beberapa waktu untuk bisa meningkatkan hasil kinerja pegawai dan keproduktivitasnya. Dan sambungnya lagi bahwa: *"Untuk tercapainya peningkatan kinerja, maka indikator utamanya adalah hasil evaluasi produktivitas kerja aparatur tersebut bertujuan meningkatkan akuntabilitas kinerja Kecamatan Barebbo. Persentase pelayanan kepada masyarakat yang dilaksanakan sesuai standar pelayanan prima sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan yang prima untuk tercapainya produktivitas kerja pegawai."*

Untuk mengetahui tentang kedisiplinan para perangkat kecamatan di Kecamatan Barebbo, maka penulis menanyakan langsung kepada informan tentang bagaimana disiplin kerja para perangkat kecamatan dan apa sanksi yang diberikan jika perangkat kecamatan melanggar aturan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Camat Barebbo, beliau mengatakan :*"Sejauh ini tingkat kedisiplinan perangkat kecamatan sudah cukup baik karena saya selalu berusaha tegas kepada mereka yang melanggar nya. Untuk jam masuk kerja misalnya saya membuat peraturan jam 08.00 WITA harus sudah tiba dikantor dan jam pulang kerja pukul 16.00 WITA dan ini sudah ada diperaturan tertulis. Jika ada yang melanggar maka saya akan langsung menegurnya."*

Dari pernyataan diatas maka tingkat kedisiplinan perangkat kecamatan pada Kecamatan Barebbo sudah cukup baik . Mereka selalu masuk kerja tepat waktu dan tetap berada diruang kerja saat jam kerja sehingga para perangkat kecamatan tetap menjalankan kewajibannya melayani publik (masyarakat). Dengan tingkat kedisiplinan seperti ini maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja para perangkat kecamatan.

Kemudian penulis juga menanyakan apakah ada keluhan yang disampaikan masyarakat terhadap kinerja perangkat kecamatan dalam memberikan pelayanan publik. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Sekretaris Camat Barebbo, beliau mengatakan dengan tegas bahwa : *"Dalam menjalankan tugasnya sebagai perangkat kecamatan masih sering ditemukan adanya beberapa permasalahan misalnya, ketika perangkat kecamatan melakukan pendataan terkait RTM (Rumah tangga miskin) khususnya yang diprioritaskan untuk mendapatkan bantuan, namun masih sering salah sasaran, karena pada saat bantuan turun masih ada rumah tangga miskin yang belum menjadi penerima manfaat dari program yang ada."*

Hal senada disampaikan dan dibenarkan oleh salah satu masyarakat mengatakan bahwa :*"Ada rumah tangga miskin yang seharusnya mendapatkan bantuan dari program yang ada namun tidak dapat, sementara seharusnya tidak perlu dapat namun malahan itu yang dapat (ko ditai yaro wedding runtun bantuan tapi dehe naruntu kasina)."*

Berdasarkan hasil wawancara dari informan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat kecamatan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat belum maksimal karena masih terdapat keluhan-keluhan di masyarakat yang belum mampu terjawab.

Penulis juga menanyakan tentang bagaimana sistem pengawasan terhadap kerja para perangkat kecamatan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sekretaris Camat Barebbo beliau mengatakan: *“Dalam proses pengawasannya saya melakukan monitoring dan evaluasi atas kinerja perangkat kecamatan mulai dari kedisiplinan, tugas-tugas yang dijalankan oleh masing-masing perangkat kecamatan sampai pada pelaporan akhir dari tugas masing-masing perangkat, termasuk memeriksa laporan berkala yang disampaikan oleh sekretaris kecamatan.”*

Sedangkan menurut Sekretaris Kecamatan Barebbo, beliau mengatakan juga bahwa: *“Sistem pengawasan yang saya lakukan dengan turun langsung untuk memantau kinerja kerja para perangkat kecamatan dengan mendatangi ruang kerja mereka masing-masing dan menanyakan apakah ada masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tiap sebulan sekali saya melakukan evaluasi kerja. Saya juga meminta laporan secara berkala dari tiap bagian sehingga saya dapat melihat langsung hasil kerja para perangkat kecamatan.”*

Dapat diketahui bahwa sistem pengawasan yang dilakukan Camat Barebbo terhadap kerja perangkat kecamatan sudah cukup baik karena langsung memantaunya dengan mendatangi ruang kerja para perangkat kecamatan dan menanyakan kepada para perangkat kecamatan tentang masalah yang mereka hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga Camat Barebbo selaku pimpinan dapat mengetahui dan mengevaluasi hasil kerja para perangkat kecamatan, apakah sudah memenuhi standar atau belum. Untuk mengetahui hal paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan etos kerja perangkat kecamatan maka penulis menyanyakannya langsung kepada Camat Kecamatan Barebbo dan kesimpulannya adalah dengan menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kerja perangkat kecamatan serta menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga perangkat kecamatan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya juga efektif dan efisien dalam hal meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kemudian penulis juga menanyakan tentang bagaimana hubungan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perangkat kecamatan dan produktivitas kerja perangkat kecamatan. Maka hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Camat Barebbo, beliau mengatakan bahwa : *“Peran seorang pemimpin sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perangkat kecamatan dan produktivitas kerja perangkat kecamatan karena dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Camat Barebbo yaitu sistem demokratis maka seluruh perangkat kecamatan dilibatkan dalam pembuatan dan pengambilan kebijakan para perangkat kecamatan juga bekerja sesuai tupoksi nya masing-masing.”*

Sedangkan menurut Bapak Dra. A. Time selaku KASI Pembangunan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa beliau mengatakan bahwa : *“Seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja perangkat kecamatan. Seorang pemimpin harus tegas tapi tidak memaksakan kehendaknya dan menjalin hubungan baik dengan Perangkat kecamatan serta terus melakukan pembinaan dan arahan kepada perangkat kecamatan dan selalu mengevaluasi hasil kerjanya sehingga pemimpin dapat mengetahui apakah hasil kerja perangkat kecamatan sudah memenuhi standar atau belum. Pemimpin juga harus bisa menghargai hasil kerja Perangkat Kecamatannya sehingga Perangkat kecamatan akan semakin termotivasi dalam bekerja.”*

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa seorang pemimpin sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja perangkat kecamatan dan produktivitas kerja perangkat kecamatan. Pemimpin harus bisa mengayomi dan memberi tanggung jawab penuh kepada Perangkat kecamatannya sehingga Perangkat kecamatan tidak merasa tertekan dan merasa nyaman dalam bekerja. Pemimpin juga harus menjalin hubungan baik dengan Perangkat kecamatan dan memberi apresiasi terhadap hasil kerja mereka sehingga Perangkat kecamatan akan merasa dihargai dan semakin termotivasi di dalam bekerja dan sering melakukan evaluasi agar mengetahui hasil kerja para Perangkat kecamatannya. Dengan demikian kinerja perangkat kecamatan akan meningkat dan semakin efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan demokratis benar-benar diterapkan Camat Barebbo selaku merasa memiliki sosok pemimpin yang mengerti setiap keadaan perangkat kecamatan, bersifat mengayomi dan sangat bijaksana dalam memberi solusi dalam mengambil keputusan. Dimana Camat Barebbo memberikan bimbingan dan pengertian bagi para perangkat kecamatan akan pentingnya menghargai tanggungjawab

dalam bekerja sehingga para perangkat desa menciptakan prestasi-prestasi yang baik sesuai tugas dan fungsi mereka.

Dengan adanya penghargaan ini maka para perangkat kecamatan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa dihargai langsung setiap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Salah satu cara yang dilakukan untuk memotivasi para perangkat kecamatan untuk bekerja yaitu bagi perangkat kecamatan yang tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya di berikan reward dari hasil pekerjaan yang mereka tepat waktu. Fasilitas-fasilitas yang diberikan juga sudah sangat memadai dan sangat membantu para perangkat kecamatan didalam bekerja. Hal ini juga dibenarkan langsung oleh Sekretaris Camat Barebbo yang mengatakan bahwa: *“Kinerja para perangkat kecamatan selama ini sudah cukup memuaskan tapi tetap masih butuh pembinaan dan pengawasan yang lebih agar kinerja para perangkat kecamatan tidak menurun dan diharapkan meningkat terus. Selama ini apa yang saya sampaikan selalu bisa diterima dan nyambung sehingga pekerjaan selesai tepat waktu dan memuaskan. Saya selalu menghargai setiap perangkat kecamatan yang berprestasi dengan memberi reward kepada mereka dan terus membangun komunikasi dengan baik. Setiap sebulan saya melakukan evaluasi dan 3 bulan sekali saya lihat perkembangannya.”*

Selama ini tidak ada faktor yang berarti yang dapat menghambat kinerja para perangkat kecamatan karena atasan selalu berupaya memberikan fasilitas-fasilitas memadai dan memberikan motivasi yang lebih agar para Perangkat kecamatan dapat semangat dalam bekerja seperti pemberian reward kepada perangkat kecamatan yang berprestasi atau minimal mengucapkan terima kasih jika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Dengan ini maka perangkat kecamatan akan merasa dihargai pekerjaannya sehingga nantinya mereka akan lebih semangat dan lebih meningkatkan lagi kinerja kerjanya. Tingkat kedisiplinan para perangkat kecamatan juga sangat memuaskan. Mereka selalu datang tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan Camat Barebbo dan pulang saat jam kerja telah selesai. Mereka juga tidak pernah lalai akan tanggung jawab mereka sebagai pelayan masyarakat. Dari hasil penulisan yang dilakukan oleh penulis, salah satu cara yang dilakukan untuk mengontrol ketaatan perangkat kecamatan dibuat absensi, absensi tersebut di periksa 3 bulan sekali oleh Camat Barebbo dan selama ini para perangkat kecamatan selalu tepat waktu hadir di kantor. Sehingga para perangkat kecamatan pun jarang mendapat teguran/peringatan akibat melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian Perangkat kecamatan akan merasa diperhatikan langsung oleh atasannya sehingga akan memacu semangat kerja mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Dari hasil penulisan yang dilakukan penulis melihat bahwa peran seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat kecamatan dan produktivitas serta keefektifitasnya dalam berkerja perangkat kecamatan. Pemimpin harus bisa mengayomi dan memberi tanggung jawab penuh kepada Perangkat kecamatannya sehingga Perangkat kecamatan tidak merasa tertekan dan merasa nyaman dalam bekerja. Pemimpin juga harus menjalin hubungan baik dengan Perangkat kecamatan dan memberi apresiasi terhadap hasil kerja mereka sehingga Perangkat kecamatan akan merasa dihargai dan semakin termotivasi di dalam bekerja dan sering melakukan evaluasi agar mengetahui hasil kerja para Perangkat kecamatannya. Dengan demikian kinerja perangkat kecamatan akan meningkat dan semakin efektif dan efisien. Hal ini juga dibenarkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Sekretaris Camat Barebbo yang mengatakan bahwa : *“Seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja perangkat kecamatan. Seorang pemimpin harus tegas tapi tidak memaksakan kehendaknya dan menjalin hubungan baik dengan Perangkat kecamatan serta terus melakukan pembinaan dan arahan kepada perangkat kecamatan dan selalu mengevaluasi hasil kerjanya sehingga pemimpin dapat mengetahui apakah hasil kerja perangkat kecamatan sudah memenuhi standar atau belum. Pemimpin juga harus bisa menghargai hasil kerja Perangkat kecamatannya sehingga Perangkat kecamatan akan semakin termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan.”* Hal yang senada juga disampaikan oleh sekretaris camat beliau mengatakan bahwa: *“Peran seorang pemimpin sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perangkat kecamatan dan produktivitas kerja perangkat kecamatan karena dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Bapak Camat Barebbo yaitu sistem demokratis maka seluruh perangkat*

kecamatan dilibatkan dalam pembuatan dan pengambilan kebijakan dan para perangkat kecamatan juga bekerja sesuai tupoksinya masing-masing.”

Dari kedua pernyataan diatas semakin terlihat jelas bahwa seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja perangkat kecamatan dan produktivitas kerja perangkat kecamatan dan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan serta memajukan suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak akan mampu berkembang dengan baik jika pemimpinnya tidak mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki, salah satunya adalah SDM yang dalam hal ini adalah perangkat kecamatan yang ada pada kecamatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Kecamatan Barebbo Bapak Andi Muhammad Iqbal, S. STP, upaya-upaya yang beliau lakukan dalam meningkatkan kinerja perangkat terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Barebbo: *“Kinerja aparatur merupakan isu strategi yang pada umumnya untuk meningkatkan kinerja pegawai bilamana aspek strategi itu berjalan dengan aman dan lancar dengan bertujuan untuk tercapai indikator-indikator tersebut dan arah kebijakannya itu terarah pada perjanjian kinerja, yang merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun, perjanjian kinerja disepakati bersama antara penerima dan pemberi amanat dan merupakan ikhtisar rencana kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai kecamatan sesuai dengan standar penilaian kinerja.”*

Camat harus mampu menjadi orang yang bisa memberikan arahan, dorongan, serta bisa menciptakan optimisme kepada para Perangkat kecamatannya untuk bersama-sama memenuhi tujuan organisasi secara maksimal, karena untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal maka dibutuhkan kerjasama dari semua pihak dalam organisasi. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mempengaruhi Perangkat kecamatannya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik sehingga meningkatkannya kinerja dan produktivitas kerja pegawai tanpa ada unsur tekanan dan paksaan dari pihak yang tertentu dengan hasil yang bisa dibanggakan dengan tercapainya tujuan tersebut.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam sebuah pemerintahan tentu pernah di hadapkan dengan berbagai macam masalah, tetapi masalah yang dihadapi oleh bermacam-macam tergantung dari tingkat kesulitan yang dialami. Masalah itu sendiri bisa muncul dari faktor internal dan eksternal dari lingkungan itu sendiri.

Adapun masalah yang muncul dipengaruhi oleh beberapa faktor, (1) faktor individu: kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis seseorang; (2) faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres (3) faktor organisasi: kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan. Untuk mengetahui masalah yang dihadapi oleh perangkat kecamatan maka penulis menanyakan langsung kepada informan tentang masalah yang sering dihadapi oleh perangkat kecamatan akibat kepemimpinan yang belum efektif. Dalam sebuah organisasi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Faktor individu terdiri dari, kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis seseorang.

Berdasarkan pengalaman dan penulisan di lapangan, Penulis menemukan berbagai informasi terkait permasalahan yang dihadapi oleh perangkat kecamatan atas kepemimpinan camat yang dinilai belum efektif pada lokasi penelitian, ditemukan fakta bahwa kendala yang dihadapi dalam hal ini adalah keterbatasan skill, latar belakang pendidikan tidak sesuai bidang kerja, tingkat pendidikan, pengetahuan dan pemahaman yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sekretaris Camat Barebbo bahwa: *“Untuk mengurangi masalah yang ada di internal perangkat kecamatan maka dilakukan beberapa upaya diantaranya, terkait tingkat pendidikan dan pengalaman yang berbeda, keahlian (skill) tidak sesuai dengan tugas yang di jalankan, kami bekerjasama dengan baik, saling membantu antara perangkat, dan membangun tim kerja dalam sebuah organisasi seringkali dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja bersama”*.

Berdasar hasil wawancara dengan informan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa faktor kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor individu didalamnya terkait kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing perangkat, latar belakang yang dimiliki dari setiap orang, tingkat

pendidikan dan kemampuan kerja yang dimiliki tidak sesuai bidang kerja, sehingga menjadi kendala dalam mempengaruhi kinerja aparatur kecamatan.

2. faktor psikologis diantaranya terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres.

Kendala yang sering dihadapi oleh perangkat kecamatan dalam lingkungan kantor yaitu terkadang masih ada rasa sekat antara camat dengan perangkat kecamatan, walaupun camat telah berusaha untuk menciptakan suasana yang nyaman dilingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara seperti yang diungkapkan oleh Ibu Hasmirah, S. IP, beliau mengatakan bahwa: *"Terkadang saya masih merasa segan mau berbicara kepada camat, sehingga harus minta tolong kepada teman untuk menyampaikannya"*. Hal serupa disampaikan oleh Kasi Pemerintahan & Kependudukan Ibu Hasmirah H,S.IP, M.Si, beliau mengatakan bahwa: *"saya merasa segan sama beliau, walaupun beliau orangnya sangat baik dan terbuka, namun masih ada rasa segan untuk berbicara langsung kepada beliau"*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka dapat ditarik kesimpulan faktor psikologis dimana diantaranya adalah persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres. Semisal beberapa perangkat kecamatan masih ada rasa segan yang timbul dalam hubungan pimpinan dan bawahan. Dan di ketahui hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja dari perangkat kecamatan.

Untuk mengetahui Persepsi terhadap kepemimpinan camat maka penulis mengajukan pertanyaan kepada informan, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak A. Ilham Patawari, SE, selaku sekretaris kecamatan beliau mengatakan bahwa: *"Kepemimpinan camat sampai saat ini sudah cukup baik, tetapi alangkah baiknya jika camat sering-sering mengunjungiarganya dan berkoordinasi dengan tokoh tokoh masyarakat, kepala desa kepala dusun, RT dan Rw agar terbangun komunikasi yang baik dan keakraban antara pemimpin dan perangkat"*. Hal senada juga disampaikan oleh salah satu informan, warga Desa Watu, beliau mengatakan bahwa: *"Camat diharapkan turun kemasyarakat untuk melihat kondisi riil yang ada termasuk untuk melihat permasalahan apa saja yang terjadi padaarganya"*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan camat dinilai cukup baik namun harapan besarnya para tokoh masyarakat, kepala desa, kepala dusun, RT, RW agar camat membangun komunikasi yang baik dengan melakukan kunjungan langsung kearganya agar camat mampu memahami persoalan-persoalan yang terjadi.

3. Faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, desain pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh perangkat mengenai masalah sistem penghargaan camat belum memberikan reward bagi perangkat yang sudah melakukan tugasnya dengan baik. Hal senada diungkapkan oleh Bapak Muh. Adri, SE, beliau mengatakan bahwa: *"Harapan besarnya adalah ketika ada salah satu perangkat kecamatan yang memang memiliki kelebihan termasuk bekerja dengan baik sebaiknya dia diberi penghargaan, karena jika tidak tentu ini bisa menjadi pemicu dirinya menjadi acuh tak acuh, demikian sebaliknya bagi yang selama ini bekerja ogah-ogahan lebih termotivasi bekerja karena melihat penghargaan yang didapat oleh rekan kerjanya."*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, penulis dapat menyimpulkan bahwa salah satu yang menjadi faktor penghambat kinerja adalah camat belum pernah memberi penghargaan berupa reward kepada perangkatnya yang sudah bekerja dengan baik. Dan upaya upaya yang lain guna memacu semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas para perangkat Kecamatan Barebbo.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Barebbo adalah peranan Camat sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Barebbo. Ini terbukti dengan pernyataan yang disampaikan oleh Camat itu sendiri maupun para pegawai itu sendiri. Camat merupakan orang yang bertanggung jawab penuh terhadap segala pekerjaan dan keputusan yang diambil. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan di Desa Watu Kecamatan Barebbo bergantung kepada kinerja para pegawai dan keproduktivitas kerja pegawai yang tidak jauh dari pengaruh seorang kepemimpinan Camat.

Referensi

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-faktor Yang Memengaruhi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Binarupa Aksara*. Jakarta
- J. L. Maleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kusnedi, dkk. 2003. *Mikrobiologis*. JICA, Malang.
- Miles, Matthew B. Dan A. 2005. *Michael Huberman. Qualitative Data Analysis*. UI Press, Jakarta.
- Nogi, Hesel. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta
- Notoadmojo, s. 2018. *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Dan Komputer*. Refika aditama, Bandung
- Siagian, Sondang p, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang p, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kinerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan: Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Sunarsi, D. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal, Semarang.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Widodo, tri. 2006. *Perencanaan pembangunan. Aplikasi komputer*. UUP STM YKPN, Yogyakarta.