

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN LIMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA CAMAT DI KECAMATAN RAMBAH HILIR
KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Srata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Nurazimah

NPM : 157110169

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Nurazimah
NPM : 157110169
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir
Kabupaten Rokan Hulu

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-sub dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 17 Maret 2020

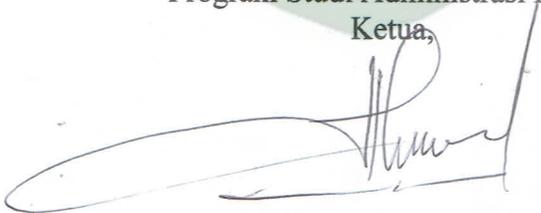
Pembimbing I,

Pembimbing II,


Drs. Zulkifli, M.Si.


Budi Mulianto, S.IP., M.SI

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Publik
Ketua,


Hendry Andry, S.Sos, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Nurazimah
NPM : 157110169
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir
Kabupaten Rokan Hulu

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Bidang Ilmu-Ilmu Sosial.

Pekanbaru, 1 April 2020
Ketua, Sekretaris,

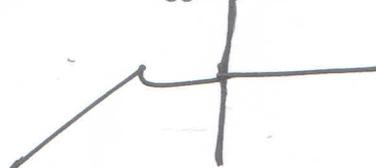


Hendry Andry, S.Sos, M.Si



Nurmasari, S.Sos., M.Si

Anggota,



Drs. Zulkifli, M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan I,



H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

=====

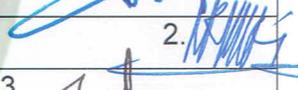
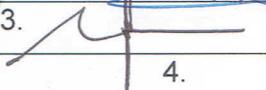
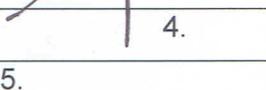
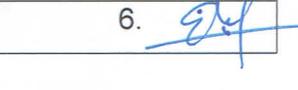
BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 160 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 01 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 02 April 2020 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Nur Azimah
NPM : 157110169

Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah hilir Kabupaten Rokan Hulu.**

Nilai Ujian : Angka : " 78 " ; Huruf : " B+ "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Drs. Zulkifli, M.Si.	Anggota	3. 
4.	Budi Muliando, S.IP., M.Si.	Anggota	4. 
5.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Anggota	5. 
6.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si	Notulen	6. 

Pekanbaru, 16 April 2020
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
Wakil Dekan I Bid Akademik



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 160/UIR-FS/KPTS/2020
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

Memperhatikan : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Nurazimah
N P M	: 157110169
Program Studi	: Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Hendry Andry, S.Sos., M.Si | Sebagai Ketua merangkap Penguji |
| 2. Nurmasari, S.Sos., M.Si | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Drs. Zulkifli, M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 4. Budi Muliando, S.IP., M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 5. Ia Ode Syarfan, SE., M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 6. Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si | Sebagai Notulen |
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 April 2020
An. Dekan.

DR. H. Panca Setyo Prihatin, S.Ip., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi AP
4. Arsip -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurazimah
NPM : 157110169
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir
Kabupaten Rokan Hulu

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan korektif dan masukan Tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 1 April 2020
An Tim Penguji
Sekretaris,

Ketua,



Hendry Andry, S.Sos, M.Si



Nurmasari, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan I,



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Publik
Ketua,



Hendry Andry, S.Sos, M.Si

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk naskah Skripsi yang sederhana ini aku persembahkan sebagai sedikit tanda bukti dan ucapan terimakasihku kepada segenap hamba allah yang ku tuliskan berikut ini yang telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupan ku sampai saat ini

Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat ku berikan agar setara dengan pengorbananmu kasih sayangmu tak pernah bertepi cinta mu tak pernah berujung tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat ku kasihi dan ku sayangi yaitu ayahanda dan Ibunda tercinta sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga

Semoga tuhan tetap melimpahkan rahmat dan karunia nya yang tiada terputus kepada ibu ku tercinta tak lupa pula kepada seluruh keluarga besar ku kakak abang dan juga keponakan keponakanku serta adik adik tercintaku dan juga kepada teman-temanku yang telah membantu baik materil maupun moril serta motivasiku dalam menyelesaikan studi

Semoga allah membahas amal baik beliau dengan rahmat dan karunia yang setimpal,

Amin...

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu” dengan tepat waktu. Penelitian ini penulis ajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab per bab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, dan masih jauh dari kesempurnaan. Masih banyak kekurangan dalam penulisan dan pengetikan serta kekurangan dari segi isi maupun kata-katanya. Demi tercapainya kesempurnaan usulan penelitian ini kritik dan saran yang mendukung sangat penulis harapkan dari pembaca untuk tercapainya kesempurnaan. Dalam usaha untuk menyelesaikan Skripsi ini penulis telah banyak diberikan bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran, dan kerjasama diskusi dari pihak-pihak yang berkompeten dan berdedikasi demi kesempurnaan penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan

yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada saya penulis terutama kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. MCL Yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, yang memberikan kesempatan untuk penulis melaksanakan penyusunan Skripsi pada saat ini.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si Selaku ketua prodi Administrasi Publik,yang telah membantu dan senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukan kepada saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
4. Ibu Nurmasari, S.Sos., M.Si selaku sekretaris program studi Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Zulkifli, M.Si. Sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Budi Mulianto, S.IP., M.SI Sebagai Pembimbing II yang juga telah bersedia meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian proses penyusunan Skripsi yang sedang saya lakukan pada saat ini.
7. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu

persatu, yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan selama ini kepada penulis.

8. Pegawai Tata Usaha atau staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
9. Kepada kedua orang tua saya tercinta yang tetap setia dan selalu memberikan doa dan juga dukungan yang tak henti-hentinya kepada saya didalam proses penyelesaian Skripsi ini.
10. Kepada seluruh teman-teman yang ada di prodi Administrasi Publik yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan juga membantu dalam segi moril ataupun materil.
11. Dan penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak Kantor Camat Rambah Hilir yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di kantor tersebut, dan juga kepada Kepala Desa Muara Mus yang telah bersedia memberikan tanggapannya kepada penulis yang bermanfaat di dalam penyempurnaan Skripsi ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Esa semoga jasa baik Beliau itu dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin ya robbal alamin.

Akhirnya Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti bagi setiap pembacanya.

Pekanbaru, 27 Maret 2020

Penulis,
Ttd

Nurazimah
NPM. 157110169

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	10
1. Konsep Administrasi	10
a. Pengertian Administrasi	10
b. Unsur-unsure Administrasi.....	10
2. Konsep Organisasi.....	11
a. Pengertian Organisasi.....	11
b. Teori-teori Organisasi	11
c. Struktur Organisasi.....	12
d. Bentuk-bentuk Organisasi	12
3. Konsep Manajemen.....	13
a. Pengertian Manajemen.....	13
b. Manajemen sebagai Ilmu dan Seni.....	13
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	15
a. Manajemen Sumber Daya Manusia	15

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
5. Konsep Koordinasi	17
a. Pengertian Koordinasi	17
b. Bentuk-bentuk Koordinasi	18
c. Karakteristik Koordinasi	19
d. Sifat-Sifat Koordinasi	20
e. Syarat-syarat koordinasi	21
6. Konsep Pembangunan	21
a. Pengertian Pembangunan	21
b. Tujuan Pembangunan	22
c. Beberapa Model Pembangunan	22
7. Konsep Kecamatan	24
a. Pengertian Kecamatan	24
b. Tugas Camat	24
c. Tugas dan Fungsi Kecamatan	24
d. Pengertian Atribut dan Delekatif	24
8. Konsep Kinerja	25
a. Pengertian Kinerja	25
b. Pengertian Penilaian Kinerja	26
c. Tujuan Penilaian Kinerja	26
B. Kerangka Pikir	28
C. Hipotesis	29
D. Konsep Operasional	30
E. Operasional Variabel	31
F. Teknik Pengukuran	32
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Penarikan Sampel	36
E. Jenis dan Sumber Data	37
F. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis Data	39
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	40

BAB IV :DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu	41
1. Sejarah Kabupaten Rokan Hulu	41
2. Keadaan Kabupaten Rokan Hulu	42
3. Keadaan Demografi Kabupaten Rokan Hulu.....	44
B. Gambaran Umum Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	45
1. Letak Geografis	45
2. Populasi Penduduk	46
3. Pendidikan Penduduk.....	48
C. Gambaran Umum Sejarah Desa Muara Musu	49
1. Sejarah Desa Muara Musu	49
2. Letak Geografis dan Demografis Desa Muara Musu.....	51
D. Pemerintahan Desa Muara Musu dan Struktur Organisasi	54
E. Struktur Organisasi Desa Muara Musu	56

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	58
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia	59
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	60
B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indicator Variabel Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	61
1. Keterampilan Kerja	62
2. Kualitas Pekerjaan.....	73
3. Tanggung Jawab.....	82
4. Prakarsa	90
5. Disiplin Kerja	98
6. Kerja Sama	106
7. Kuantitas Pekerjaan.....	114
C. Rekapitulasi Hasil Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	123
D. Faktor Penghambat Terkait Penelitian Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu	125

BAB VI :PENUTUP

A. Kesimpulan..... 130
B. Saran..... 133

DAFTAR PUSTAKA 135

LAMPIRAN..... 137



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	32
III.1 : Tabel Populasi dan Sampel Kecamatan Penelitian Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	36
III.2 : Tabel Populasi dan Sampel Desa Penelitian Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	36
III.3 : Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	40
IV.1 : Data Sekunder Terkait Dengan Statistik Pemerintahan di Kabupaten Rokan Hulu.....	42
IV.2 : Jumlah Luas Kecamatan, Kelurahan dan Desa Di Kabupaten Rokan Hulu 2019.....	43
IV.3 : Data Sekunder Kondisi Geografis Lokasi Penelitian, Jumlah Penduduk Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.....	44
IV.4 : Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kecamatan Rambah Hilir.....	47
IV.5 : Sarana Pendidikan Di Kecamatan Rambah Hillir.....	48
IV.6 : Tingkat Pendidikan Penduduk.....	49
IV.7 : Kondisi Penduduk Desa Muara Musu Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin.....	53
IV.8 : Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	54
V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai.....	59
V.2 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai.....	60
V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai.....	61
V.4 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama yaitu “Pengalaman Kerja Camat dalam	63

Memimpin”.....	
V.5 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua yaitu “Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan”.....	67
V.6 : Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Pertama yaitu (Keterampilan Kerja).....	72
V.7 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Rambah Hilir”.....	74
V.8 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan”.....	79
V.9 : Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Dua yaitu (Kualitas Pekerjaan).....	81
V.10 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program”.....	83
V.11 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Infrastruktur”.....	86
V.12 : Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Tiga Yaitu (Tanggung Jawab).....	89
V.13 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja”.....	91
V.14 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan”.....	94
V.15 : Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Empat Yaitu (Prakarsa).....	96
V.16 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan”.	98
V.17 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan”.....	102

V.18	: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Lima Yaitu (Disiplin Kerja).....	105
V.19	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Profesional Dalam Bekerja”.....	107
V.20	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan”.....	110
V.21	: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Enam Yaitu (Kerja Sama).....	113
V.22	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu”.....	115
V.23	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding”.....	118
V.24	: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Tujuh Yaitu (Kuantitas Pekerjaan).....	121
V.25	: Rekapitulasi Hasil Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 : Kerangka pemikiran terkait penelitian tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	29
IV.1 : Struktur Organisasi Desa Muara Musu.....	56
IV.2 : Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Rambah Hilir.....	57
V.1 : Data Sekunder Riwayat Kepemimpinan camat Rambah Hilir.....	65
V.2 : Data Sekunder Riwayat Prestasi Kerja Camat Rambah Hilir.....	66
V.3 : Data Sekunder Pembinaan yang Dilakukan Oleh Camat Rambah Hilir.....	71
V.4 : Data Sekunder Bukti Pembangunan Jalan Di Desa Rambah Hilir....	78
V.5 : Data Sekunder Bukti Pembangunan Puskesmas di Desa Rambah Hilir.....	78
V.6 : Data Sekunder Jumlah Pegawai Kantor Camat Rambah Hilir.....	120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Daftar Kuesioner Pegawai Terkait Dengan Penelitian Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	136
2 : Daftar Wawancara Terhadap Camat Rambah Hilir Terkait Dengan Penelitian Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	151
3 : Daftar Wawancara Terhadap Kepala Desa Terkait Dengan Penelitian Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	154
4 : Daftar Data Sekunder Terkait Penelitian Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	158
5 : Daftar Rekap Telly Pegawai Terkait Penelitian Analisis Kinerja Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	160
6 : Foto Dokumentasi Penelitian Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	168
7 : Dokumentasi Berkas Berkas Surat Rekomendasi Penelitian Dan Surat Balasan Terkait Dengan Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	172

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Konfrehensif yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurazimah
NPM : 157110169
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi penulis telah sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas Dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Skripsi yang telah saya ikuti serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 Maret 2020

Penulis,



Nurazimah

ANALISIS KINERJA CAMAT DI KECAMATAN RAMBAH HILIR KABUPATEN ROKAN HULU

ABSTRAK

Oleh
Nurazimah

Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Kualitas Pekerjaan, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin Kerja, Kerja Sama, Kuantitas Pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Indikator dari penelitian ini adalah Keterampilan Kerja, Kualitas Pekerjaan, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin Kerja, Kerja Sama, Kuantitas Pekerjaan. Tipe penelitian yang berlokasi di Kantor Camat Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu ini adalah Survey Deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi yang di teliti. Adapun populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Camat Rambah Hilir, Sekretaris Camat Rambah Hilir, Pegawai Kecamatan Rambah Hilir, Kepala Desa Muara Musu, Kepala Desa Rambah Hilir Tengah. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam menetapkan individu sampel adalah Teknik Purposive Sampling untuk populasi Pegawai kantor Camat Rambah Hilir dan Desa Muara Musu, serta Desa Rambah Hilir Tengah jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa penelitian dengan judul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu mendapatkan jawaban pada kategori “Cukup Baik”. Dimana harapan penulis dikemudian hari bahwa pelayanan Camat Rambah Hilir Bisa lebih baik lagi dalam mengkoordinasi pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir.

**ANALYSIS OF CAMAT PERFORMANCE IN RAMBAH HILIR DISTRICT,
ROKAN HULU DISTRICT**

ABSTRACT

By

Nurazimah

Keywords: *Job Skills, Job Quality, Responsibilities, Initiatives, Work Disciplines, Cooperation, Job Quantities.*

This study aims to determine and analyze the performance of sub-district heads in Rambah Hilir District, Rokan Hulu Regency. Indicators of this study are Job Skills, Job Quality, Responsibilities, Initiatives, Work Disciplines, Cooperation, Job Quantities. This type of research located at the Rambah Hilir Sub-District Head Office in Rokan Hulu Regency is a Descriptive Survey, which prioritizes the questionnaire list as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main raw material for analyzing the empirical conditions of the objectivity of the research objectives at the location in thorough. The population used in this study is the Rambah Hilir Sub-District Head, Rambah Hilir Sub-District Secretary, Rambah Hilir Sub-District Officer, Muara Musu Village Head, Central Rambah Hilir Village Head. The sampling technique used in determining individual samples is the Purposive Sampling Technique for the population of Rambah Hilir Sub-district and Muara Musu Village staff, and Rambah Hilir Tengah Village types and data collection techniques used in this study consisted of, primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use the frequency table tool. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded that the research entitled "Camat Performance Analysis in Rambah Hilir Subdistrict, Rokan Hulu District" received a response in the "Good Enough" category. Where is the hope of the author in the future that the service of the Rambah Hilir District Head could be better in coordinating infrastructure development in the Rambah Hilir District.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu Administrasi pada dasarnya membicarakan fenomena kerja sama manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan, kita apahami bahwa banyak hal yang diperlukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak mungkin didapat atau diperoleh tanpa bantuan dan kerjasama dengan orang lain, untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papan atau menggapai cita-cita misalnya, tentu individu memerlukan bantuan dan kerjasama dengan pihak.

Administrasi akan menentukan maju mundurnya sebuah bangsa atau negara. Jika administrasi baik maka majulah bangsa dan negara tersebut, dan sebaliknya jika administrasi buruk maka mundurlah bangsa dan negara tersebut. Charles A. Beard (dalam Syafri, 2012) mengatakan, “tidak satu hal untuk abad modern sekarang ini yang lebih penting dari administrasi, kelangsungan hidup pemerintah yang beradap dan bahkan kelangsungan hidup peradaban itu sendiri akan sangat tergantung dengan kemampuan kita untuk membina dan mengembangkan suatu filsafat administrasi yang mampu memecahkan masalah masyarakat modern”

Administrasi yang baik membutuhkan kerjasama yang baik. Kerjasama yang baik membutuhkan organisasi. Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya wadah berbagai aktivitas (proses) bagi pencapaian tujuan.

Organisasi tidak terlepas dari manajemen. Menurut Stoner & Wankel (dalam Pasolong, 2010:82) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lain demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan kepemimpinan dalam suatu daerah. Suatu daerah akan diberi hak otonomi dalam pengelolaan daerah masing-masing.

Organisasi terbagi atas 2 (dua) yaitu organisasi pelayanan publik dan juga organisasi swasta. Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia, untuk organisasi swasta lebih dikenal dengan karyawan, sedangkan untuk organisasi publik lebih dikenal dengan pegawai.

Setiap organisasi memiliki peraturan, agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya bisa bekerja untuk mencapai hasil yang sudah ditargetkan, begitu juga dengan pegawai pada organisasi pelayanan publik yang setiap seginya diatur dalam peraturan, seperti halnya dengan Aparatur Sipil Negeri (ASN), untuk seorang ASN dari segi perilaku, tindak tanduk kerjanya, hasil kerja atau prestasi kerjanya sudah diatur dalam peraturan yaitu yang terkandung di dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Untuk melaksanakan ketentuan pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka ditetapkannya Peraturan Pemerintahan Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja aparatur sipil Negara. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin

objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Untuk lebih jelasnya penulis akan paparkan isi dari Peraturan Pemerintahan (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 35, sebagai berikut:

1. Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.
2. Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
3. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.
4. Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dituangkan dalam dokumen penilaian SKP.
5. Hasil penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) berupa nilai SKP.

Hal di atas senada dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai institusi Pemerintahan yang bergerak dalam sector pelayanan publik khususnya dalam bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, (Manajemen PNS, 2011:154) menilai bahwa 'kinerja' diartikan sebagai prestasi kerja, hasil kerja (kuantitas dan kualitas), hasil perpaduan dari kemampuan (*ability*) dan motivasi, perbuatan berdaya guna dan berhasil guna, keluaran (*output*) pekerjaan dari seluruh proses manajemen yang harus dapat dibuktikan, konkrit, dan dapat diukur (*measurable*).

Jadi berdasarkan peraturan di atas baik itu dari Peraturan Pemerintah maupun pernyataan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) bahwa seluruh ASN

yang ada di Indonesia baik itu dari tingkat Desa/Kelurahan, Kecamatan, Kabupaten/Kota menggunakan standar kinerja ataupun prestasi kerja sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya. Dalam hal ini penulis lebih berfokus dalam melakukan penilaian kinerja ASN/PNS pada tingkat Kecamatan.

Di tingkat Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berperan penting dalam kemajuan daerahnya baik itu dari segi tingkat perekonomian masyarakat, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan lain sebagainya. Camat berkedudukan sebagai coordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah Kabupaten atau Kota.

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, Camat selain menerima kewenangan yang bersifat delegatif juga memiliki kewenangan yang bersifat antributif. Hal ini juga di jelaskan dalam pasal 126 ayat 3 Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Desa, atau dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 pasal 10 Tentang Kecamatan, menyebutkan bahwa camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum;
2. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, meliputi:
 - a. Partisipasi masyarakat dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/Kelurahan dan Kecamatan;
 - b. Sinkronisasi program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Pemerintah dan swasta di wilayah kerja Kecamatan;
 - c. Efektivitas kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan; dan

- d. Pelaporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan kepada bupati/wali kota;
3. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
 - a. Sinergitas dengan kepolisian negara republik indonesia, tentara nasional indonesia, dan instansi vertikal di wilayah kecamatan;
 - b. Harmonisasi hubungan dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat; dan
 - c. Pelaporan pelaksanaan pembinaan ketenteraman dan ketertiban kepada bupati/wali kota;
4. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, Meliputi;
 - a. Sinergitas dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan
 - b. Pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah Kecamatan kepada bupati/wali kota;
5. Mengoordinasikan pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Pelayanan Umum. Meliputi;
 - a. Sinergitas dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang terkait;
 - b. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum yang melibatkan pihak swasta; dan
 - c. Pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di wilayah kecamatan kepada bupati/wali kota;
6. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
 - a. Sinergitas perencanaan dan pelaksanaan dengan perangkat daerah dan instansi terkait;
 - b. Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan;
 - c. Pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan kepada bupati/wali kota;

7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur Desa;
8. Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/Kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah Kabupaten/Kota yang ada di Kecamatan, Meliputi:
 - a. Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
 - b. Fasilitasi percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya;
 - c. Efektivitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan; dan
 - d. Pelaporan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah; dan
9. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari salah satu fungsi yang dimiliki oleh camat memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis atau peraturan serta program yang ada di Kecamatan khususnya di Kecamatan Rambah Hilir. Camat sebagai koordinator kegiatan baik ditingkat Kecamatan maupun pada tingkat Desa, seperti dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi, pengadaan program pemberdayaan masyarakat, dan juga pelaksanaan pembangunan yang ada di Kecamatan Rambah Hilir.

Untuk dapat menilai kinerja seorang Camat dapat dilihat dari pelaksanaan program di lapangan baik itu dimulai dari pelayanan administrasi, pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat, pengadaan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, jika hal ini bisa terpenuhi maka bisa dinilai kinerja dari Camat baik, tetapi Camat juga harus bisa melakukan kerja sama dengan

bawahannya baik itu pegawai kantor Camat maupun Kepala Desa, seorang Camat yang memiliki kompetensi yang tinggi maka harus bisa mengarahkan, membina atau membimbing, serta melakukan koordinasi kepada bawahannya untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP, seperti halnya dalam melaksanakan program Desa khususnya di Kecamatan Rambah Hilir.

Berdasarkan yang penulis peroleh dari lapangan serta mengacu kepada standar penilaian kinerja ASN yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa kinerja seorang camat bisa dilihat dari hasil atau output yang terselenggara di daerah tersebut baik itu dilingkungan Kecamatan maupun di tingkat Desa.

Untuk terselenggaranya program-program tersebut di Kecamatan Rambah Hilir maka yang mempunyai peran penting adalah Camat Rambah Hilir tersebut, baik dalam melakukan koordinasi kepada bawahannya ataupun tingkat Desa, penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan, melakukan evaluasi, ataupun memberikan sanksi kepada bawahannya. Selain itu Camat juga harus bisa membimbing bawahannya agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, seperti memberikan arahan ataupun memberikan masukan terkait program-program yang dilaksanakan, serta membangun kerja sama yang baik antara camat dengan pegawai dan dengan pihak Desa, sehingga program bisa dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang diatas, maka penulis menetapkan permasalahan pada penelitian ini yang digambarkan melalui beberapa fenomena, adapun fenomena yang penulis temukan di lapangan adalah:

1. Dinilai masih kurang optimalnya kinerja Camat Rambah Hilir khususnya dalam membimbing bawahannya dalam menjalankan

pekerjaan, sehingga masih banyak program kerja yang belum terealisasi.

2. Masih kurangnya penerapan disiplin kerja oleh Camat kepada bawahannya, hal ini terlihat dari pelaksanaan pembangunan belum sesuai dengan harapan.
3. Diduga Camat Rambah Hilir kurang dalam melakukan tugasnya dalam mengevaluasi terhadap program yang diselenggarakan, sehingga masih banyak program yang belum mencapai sesuai target.

Berhubungan dengan permasalahan di atas dan juga didukung dengan fakta di lapangan terkait kinerja Camat Rambah Hilir dengan mengacu peraturan dalam penilaian kinerja, yaitu dari keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin kerja, kerja sama, dan kuantitas pekerjaannya Camat dalam menjalankan roda Pemerintahan di Daerahnya, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul: Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

B. Rumusan Masalah

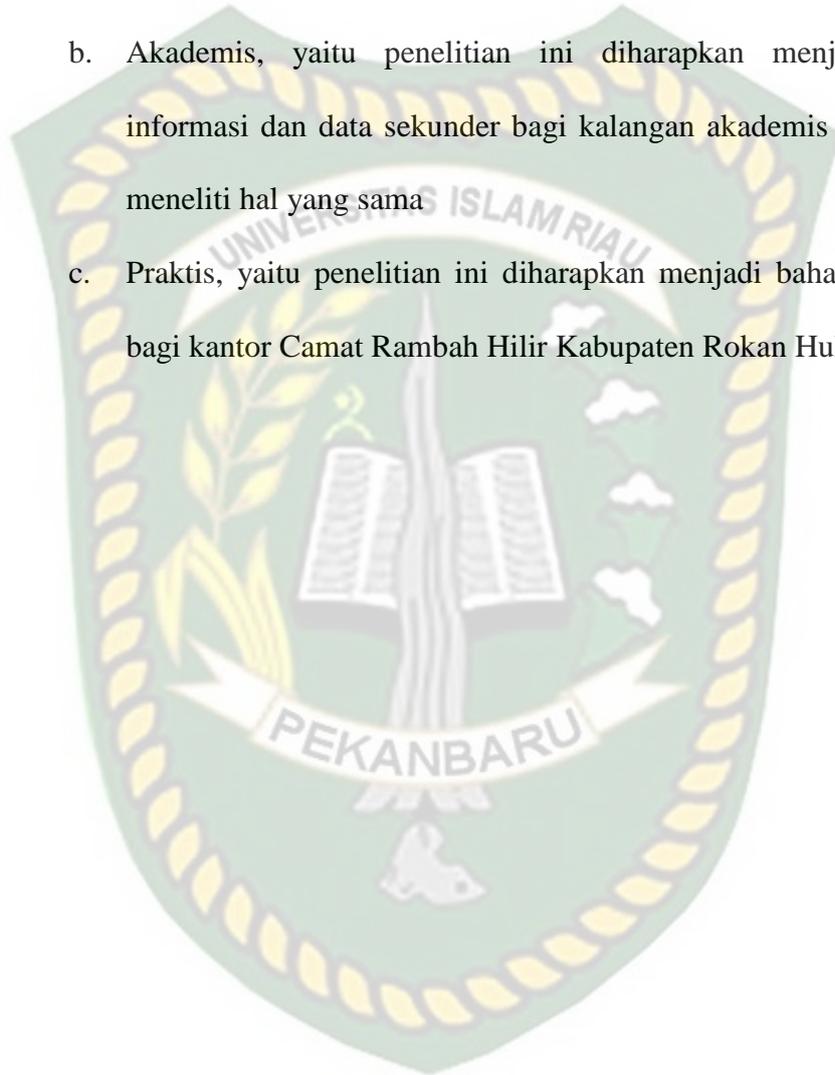
Dalam penelitian ini, bertujuan untuk melakukan analisis kinerja, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagaimana berikut ini “Bagaimana Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

- 1) Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat yang dialami oleh Camat dalam pelaksanaan Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

2) Kegunaan Penelitian.

- a. Secara teoritis penelitian ini di harapkan dapat memberikan dan memacu perkembangan Ilmu Administrasi Negara
- b. Akademis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama
- c. Praktis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kantor Camat Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

a. Pengertian Administrasi

Menurut Siagian dalam Wirman (2012;9), administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukannya organisasi yaitu sebagai wadah atau tempat dalam melangsungkan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Mengacu kepada perspektif jasa pelayanan sebagai produk suatu lembaga, konsep administrasi diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau sekelompok orang tertentu keterangan itu cenderung di manfaatkannya untuk sarana dan prasarana tertentu secara daya guna memenuhi persyaratan dalam mencapai kebutuhan atau tujuan lainnya.

b. Unsur-unsur Administrasi

Untuk mencapai suatu tujuan tertentu, kelompok orang yang bekerja sama memerlukan seperangkat instrument yang saling terkait dan bersinergi. Seperangkat instrument tersebut berwujud sejumlah unsur yang mutlak harus ada. Artinya tanpa ada unsur-unsur tersebut, tujuan yang telah ditetapkan atau yang dikehendaki tidak akan tercapai. Para sarjana ilmu administrasi tampak telah sepakat bahwa adanya unsur-unsur administrasi adalah sebagai berikut:

2. Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang berkerja sama serta cara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan – tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang / sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, 2008;6).

Menurut Ancok (2012;21) organisasi sebagai tempat bagi sejumlah manusia untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dalam pencapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan bersama dalam sebuah kelompok.

Menurut Chester I. Bamard memberi pengertian organisasi yaitu suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih. Organisasi merupakan proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan. Jadi organisasi dapat didefenisikan sebagai berikut:

- 1) Organisasi dalam arti badan yaitu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- 2) Organisasi dalam arti bagan yaitu gambaran skematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Teori-teori Organisasi

Teori-teori organisasi terdiri atas prinsip atau kaidah yang dipakai untuk Teori Birokrasi.

1. Teori Administrasi
2. Teori Manajemen Ilmiah

Adapun yang disebut dengan teori klasik atau tradisional adalah sebagai berikut:

1. Teori neo klasik yaitu pengembangan lebih lanjut dari teori klasik
2. Teori modren dengan menghilangkan kaidah-kaidah yang dipakai terdahulu dalam teori klasik dan neo klasik.

c. Struktur Organisasi

Didefenisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal organisasi struktur ini terdiri atas unsure spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran suatu kerja.

Faktor yang membentuk, menentukan perancang struktur organisasi yaitu:

1. Strategi organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Perbedaan teknologi yang digunakan untuk memproduksi outputkan membedakan bentuk struktur organisasi.
3. Kemampuan dan cara berfikir para anggota serta kebutuhan mereka dilingkungan sekitarnya perlu dipertimbangkan dalam penyusunan struktur perusahaan.
4. Besarnya organisasi dan satu kerjanya mempengaruhi srtuktur organisasi.

d. Bentuk-bentuk organisasi

Bagan organisasi memperhatikan tentang susunan fungsi yang menunjukanhubungan kerja sama. Bagan ini menggambarkan lima aspek utama suatu struktur organisasi, yaitu :

1. Pembagian Kerja
2. Ranarai Perintah

3. Tipe Pekerjaan yang dilaksanakan
4. Pengelompokan sekmen-skmen pekerjaan
5. Tingkatan Manajemen.

3. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Dalam mengartikan dan mendefinisikan manajemen ada berbagai ragam, ada yang mengartikan dengan ketatalaksanaan, manajemen pengurusan dan lain sebagainya. Bila dilihat dari literature-literatur yang ada, pengertian manajemen menurut Manulung (1983) dapat dilihat dari tiga pengertian:

1. Manajemen sebagai suatu proses
2. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia
3. Manajemen sebagai ilmu dan seni

Manajemen sebagai suatu proses, melihat bagaimana cara orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

b. Manajemen sebagai Ilmu dan Seni

Manajemen sebagai ilmu suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah di organisasikan sebagai suatu teori. Hal ini dikarenakan dalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu diteliti dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur), untuk mengatur disini diperlukan seni, bagaimana orang lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

c. Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi tertentu, tapi belum ada consensus dan kesepakatan apa yang menjadi fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen menurut beberapa penulis antara lain: *Panning* (perencanaan), *Organizing* (pengkoordinasian), *Motivating* (motivasi), *Controlling* (pengawasan), *Evaluating* (penilaian). Pada hakikatnya fungsi-fungsi tersebut dapat dikombinasikan menjadi 10 fungsi yaitu:

1. *Forecasting (ramalan)* yaitu kegiatan meramalkan, memproyeksikan terhadap kemungkinan yang akan terjadi bila sesuatu dikerjakan.
2. *Planning (perencanaan)* yaitu penentuan serangkaian tindakan dan kegiatan untuk mencapai hasil yang di harapkan.
3. *Organizing (organisasi)* yaitu pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini penetapan susunan organisasi, tugas dan fungsinya.
4. *Staffing atau Assembling Resources (penyusunan personalia)* yaitu penyusunan personalian sejak penarikan tenaga kerja baru, latihan dan pengembangan sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal pada organisasi.
5. *Directing atau Commanding (pengarahan atau mengkomando)* yaitu usahamemberi bimbingan saran – saran dan perintah dalam pelaksanaan tugas masing – masing bawahan (delegasi wewenang) untuk dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

6. *Leading* yaitu pekerjaan manajer untuk meminta orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
7. *Coordinating (koordinasi)* yaitu menyelaraskan tugas atau pekerjaan agar tidak terjadi kekacauan dan saling lempar tanggung jawab dengan jalan menghubungkan, menyatu – padukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan.
8. *Motivating (motifasi)* yaitu memberi semangat, inspirasi dan dorongan kepada bawahan agar mengerjakan kegiatan yang telah ditetapkan secara sukarela.
9. *Controlling (pengawasan)* yaitu penemuan dan penetapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan.
10. *Evaluating (penilaian)* yaitu proses penilaian yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Dessler Human dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi,

hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi – fungsi MSDM.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah – langkah atau tindakan – tindakan terhadap karyawannya seperti:

1. Memengaruhi, yaitu pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Memotivasi, yaitu pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
3. Loyal, yaitu pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan, senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.
4. Komitmen, yaitu karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segalaaturan yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Kepuasan kerja, yaitu pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja.
6. Kinerja, yaitu karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan.
7. Kesejahteraan, yaitu karyawan yang kesejahteraannya layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena akan berkinerja baik.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam prakteknya fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Analisis Jabatan
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia
3. Penarikan Pegawai
4. Seleksi
5. Pelatihan dan Pengembangan
6. Evaluasi Kinerja
7. Kompensasi
8. Jenjang Karier
9. Keselamatan dan Kesejahteraan
10. Hubungan Industrial
11. Pemutusan Hubungan Kerja.

5. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Untuk tetap terlaksananya koordinasi pada setiap kegiatan yang akan dilaksanakan maka menurut Westa (2006:55-56) perlu melakukan cara-cara untuk mewujudkan koordinasi yang baik yaitu;

1. Rapat rutin
2. Pertemuan-pertemuan berkala untuk pejabat-pejabat tertentu
3. Membentuk panitia gabungan
4. Wawancara dengan bawahan/pihak yang terlibat
5. Buku pedoman organisasi dan tata kerja dan sebagai cara, teknis berkonsultasi serta komunikasi

Menurut Hasibuan (2014:85) koordinasi adalah kegiatan mengarahkan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur (6m) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anonim (dalam Usman 2013:448) koordinasi adalah suatu sistem dan proses intraksi untuk mewujudkan keterpaduan, keserasian dan kesederhanaan berbagai kegiatan inter dan antara institusi-institusi dimasyarakat melalui komunikasi dan dialog-dialog berbagai individu dengan menggunakan sistem informasi manajemen dan teknologi informasi.

Menurut sutisna (dalam Usman 2013:488) koordinasi adalah proses mempersatukan sumbangan-sumbangan dari orang-orang bahan dan sumber-sumber lain kearah terciptanya yang diinginkan'

Koordinasi adalah proses pengintegrasikan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara koefisien tanpa koordinasi individu-individu dan departemen departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi mereka akan mulai mengejar kepentingan sendiri yang sering merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. (Handoko2012;195)

Menurut prof, Teery (dalam, syafiie;44) koordinasi adalah sinkronisasi tertip upaya untuk memberi jumlah waktu yang tepat dan mengarah pelaksanaan penghasilan tindakan harmonis dan terpadu dengan tujuan lain.

b. Bentuk-bentuk koordinasi

Menurut hasibuan (2005;195) koordinasi adalah kegiatan menggerakkan mengintegrasikan dan koordinasi unsur unsur manajemen dan pekerjaan pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi bentuk/tipe koordinasi tersebut:

a. Koordinasi vertikal

Kegiatan kegiatan yang menyatukan mengarahkan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit kesatuan kesatuan kerja yang

dibawah wewenang dan tanggung jawabnya atasan mengkoordinasikan semua oarat yang ada dibawah tanggung jawabnya secara langsung.

b. Koordinasi horizontal

Mengkoordinasikan tindakan tindakan kegiatan kehiatan penyatuan kegiatan kegiatan dalam tingkat yang setingkat dalam kata lain koordinasi atasan sesama pejabat yang setingkat dalam satu instansi.

Menurut Prof. Mooney (dalam safiie, 2005;23) koordinasi adalah coordination therefore is the ordly arrangementof group effort to provide unity of action in the pursuit of a common purpoe.

Melihat pengertian pengertian diatas maka unsur unsur yang diperlukan dalam koordinasi adalah:

- a. Pengaturan
- b. Sinkronisasi
- c. Kepentingan bersama
- d. Tujuan bersama

c. Karakteristik koordinasi

Menurut Handayaniingrat (2000) mengemukakan tentang karakteristik koordinasi sebagai berikut;

1. Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan oleh karena itu koordinasi menjadi wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan.
2. Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama, hal ini disebabkan oleh kerjasama merupakan syarat mutlak terselenggaranya koordinasi sebaik-baiknya.
3. Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur. Hal ini disebabkan karena koordinasi adalah konsep yang ditetapkan didalam

kelompok bukan terhadap suatu individu, tetapi sejumlah individu yang bekerjasama dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

4. Konsep atau tindakan adalah inti dari pada koordinasi hal ini berarti pimpinan harus mengatur usaha-usaha atau tindakan-tindakan dari pada kegiatan individu sehingga memperoleh keserasian didalam mencapai hasil bersama.
5. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama kesatuan usaha atau tindakan meminta kesadaran pengertian kepada semua individu agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana dia bertugas. (Rukmana, Koordinasi Lurah dalam Pelaksanaan Pembangunan Fisik di Kelurahan Api-api Kecamatan Bontang Baru :2016).

d. Sifat – Sifat Koordinasi

Menurut Hasibuan (2007; 87) terdapat 3 (tiga) sifat koordinas, yaitu sebagai berikut:

1. Koordinasi adalah dinamis bukan statis
2. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh seorang koordinator (manajer) dalam rangka pencapaian sasaran.
3. Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

Asas koordinasi adalah asas skala (hirarki) artinya koordinasi itu dilakukan menurut jenjang – jenjang kekuasaan dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan jenjang – jenjang yang berbeda – beda satu sama lain. Tegasnya, asas hirarki ini bahwa setiap atasan (koordinator) harus mengkoordinasikan bawahan secara langsung.

e. Syarat – Syarat Koordinasi

Menurut Hasibuan (2007: 88) terdapat 4 (empat) syarat koordinasi yaitu:

1. *Sense of cooperatin* (perasan untuk pekerjaan), ini harus dilihat dari sudut bagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.

2. *Rivaly*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antar bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
3. *Team spirit*, artinya satu sama lain harus saling menghargai
4. *Esprit de corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau di hargai, umumnya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

6. Pembangunan

a. Pengertian Pembangunan

Secara umum pembangunan dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan yang dilakukan oleh birokrat perencanaan pembangunan untuk membuat perubahan sebagai proses peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat. Pembangunan menurut (Nugroho dan Rochmin 2004) adalah suatu upayaterkoordinasi untuk menciptakan alternatif yang lebih banyak secara sah kepadasetiap warga negara untuk memenuhi dan mencapai aspirasinya yang paling manusia.

Sedangkan menurut Siagian (2007:28) memberikan pengertian tentang pembangunan sebagai suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (nation building). Menurut Soekanto (2006:437) pembangunan sebenarnya merupakan suatu proses perubahan yang di rencanakan dan dikehendaki. Dari pendapat ini dikemukakan bahwa pembangunan dari segi prosesnya perubahan, dimana perubahan tersebut dilakukan oleh masyarakat itu sendiri karena yang menginginkan perubahan itu sendiri adalah masyarakat, sebab didasari oleh adanya kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan manusia.

b. Tujuan pembangunan

1. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan pembangunan jangka panjang adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat secara langsung melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendekatan berdasarkan pendekatan bina lingkungan, bina usaha dan bina manusia, secara tidak langsung adalah meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi pembangunan nasional.

2. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan ekonomi dan pemanfaatan sumber daya manusia.

3. Tujuan Secara Spasial

Tujuan pembangunan spasial adalah terciptanya kawasan yang mandiri, berwawasan lingkungan, selaras, dan holistik dan berkelanjutan untuk mewujudkan masyarakat yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera.

c. Beberapa Model Pembangunan

Sejarah mencatat munculnya paradigma baru dalam pembangunan seperti pertumbuhan dengan distribusi, kebutuhan pokok (basic needs) pembangunan mandiri (self-reliant development), pembangunan berkelanjutan dengan perhatian terhadap alam (ecodevelopment), pembangunan yang memperhatikan ketimpangan pendapatan menurut etnis (ethnodevelopment) (Kuncoro, 2003).

Terdapat pula yang mengategorikan paradigma tersebut pada tiga model pembangunan, yakni Economic Growth, Basic Needs dan People Centered.

1. Economic growth (model pembangunan yang berorientasi pada pertumbuhan) Teori ini menekankan pada kenaikan pendapatan nasional (perspektif ekonomi) dalam jangka waktu misal per tahun.

Tingkat pertumbuhan ekonomi tersebut akan secara langsung mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, proses pembangunan menjadi terpusat pada produksi, antara lain melalui:

- 1) Akumulasi modal termasuk semua investasi baru dalam bentuk tanah, peralatan fisik dan SDM;
 - 2) Peningkatan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas;
 - 3) Kemajuan teknologi, yakni cara baru untuk menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tradisional.
2. Basic needs (model pembangunan kebutuhan dasar/kesejahteraan)
- Tokoh teori ini adalah Gunnar Myrdall yang mencoba memecahkan masalah kemiskinan secara langsung dengan memenuhi segala kebutuhan dasar masyarakat khususnya masyarakat miskin, misal dengan memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, serta akses terhadap pelayanan publik seperti pendidikan, kesehatan, air bersih, transportasi, dan lain-lain. Untuk itu, maka pemerintah dapat melakukan subsidi atau bantuan pemenuhan kebutuhan mendasar masyarakat.
3. People centered (model pembangunan yang berpusat pada manusia)
- Fokus sentral proses pembangunan adalah peningkatan perkembangan manusia dan kesejahteraan manusia, persamaan dan sustainability sehingga model ini berwawasan lebih jauh dari sekedar angka pertumbuhan GNP atau pengadaan pelayanan sosial.

Contoh dari model ini, adalah empowering/ pemberdayaan. Pada proses ini pemerintah berperan sebagai fasilitator. Peranan pemerintah dalam hal ini adalah

menciptakan lingkungan sosial yang memungkinkan manusia untuk berkembang, yaitu lingkungan sosial yang mendorong perkembangan manusia dan aktualisasi potensi manusia secara lebih besar.

7. Kecamatan

a. Pengertian Kecamatan

Kecamatan adalah sebuah pembagian administrasi negara dibawah Daerah tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa.

b. Tugas Camat

- a. Melakukan pembinaan, dan pengawasan tertib Administrasi pemerintahan dan Desa.
- b. Memberikan bimbingan, superves, fasilitas dan konsultasi pelaksanaan Administrasi Desa dan Kelurahan.

c. Tugas dan Fungsi Kecamatan

1. Koordinasi pemberdaya masyarakat
2. Ketentraman dan ketertiban umum
3. Penegakan peraturan perundangan
4. Pemelihara prasarana dan fasilitas umum
5. Kegiatan pemerintahan
6. Membina pemerintah Desa/kelurahan
7. Pelayanan masyarakat yang belum dilaksanakan Desa/Kelurahan

d. Pengertian Atributif Dan Delegatif

Adalah kewenangan asli (orisinil) yang dibuat oleh Undang-undang Dasar 1945 atau Undang-undang tertentu kepada lembaga Negara atau Pejabat

Negara tertentu, Sedangkan Delegasi adalah pelimpahan wewenang administrasi dari satu organ pemerintah untuk organ pemerintah lain.

8. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kamus bahasa Indonesia, Berikut pengertian kinerja Menurut Awar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang berjudul evaluasi kinerja sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja *output* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2005;9). Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinthan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003;223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003;223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Suprihanto (dalam Srimulyo,1999;3), mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kinerja seorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan.akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi. Dari hasil evaluasi baru dapat ditentukan apakah seseorang bekerja atau tidak dan bagi yang belum bekerja baik, maka perlu dicari penyebab dan jalan keluarnya

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Syafarudin alwali (2001:187) menyatakan menurut teorinya tujuan penilaian kinerja biasanya dikategorikan sebagai sebuah sifat evaluasi dan pengembangan. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaatnya, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan paham dimana kelemahan karyawan dan sistem yang di gunakan.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menepati posisinya sekarang, makaperlu di pindah ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan tujuan kinerja untuk kebutuhan latihan dan pengembangan adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberi pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk
6. kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka ada kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainyasesuaia dengan jenjang kinerja yang diperolehnya.
7. Inventori kompetensi pegawai dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan data-data dan informasi inimerupakan data informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensiseluruh karyawan.
8. Kesempatan kerja adil dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh atas jasa atau jerih payah meningkatkan kerjanya.
9. Komunikasi efektif antara atasan bawahan Atasan akan dapat menilai
10. ataumengkoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baikterhadap bawahan satu persatu.

11. Budaya kerja artinya ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kinerja. Menerapkan sanksi artinya sanksi dimaksud dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bawahan bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang diperolehnya.

Berkaitan dengan indikator variabel kinerja, Wirawan (2009;80)

memberikan indikator kinerja yang terdiri dari:

1. Keterampilan kerja, merupakan penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatan.
2. Kualitas pekerjaan, adalah kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan keterampilan.
3. Tanggung jawab, adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa, adalah merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan idea atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin kerja, adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
6. Kerja sama, adalah merupakan kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan, adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sebuah hasil tugas setiap harinya.

B. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antara konsep tersebut yang dirumuskan oleh penelitian berdasarkan tinjauan pustaka, dan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang

terdahulu terkait ,dan untuk mengetahui kerangka fikir dalam penelitian ini maka penulis menyajikan pada gambar di bawah ini:

Gambar II.I Kerangka Pemikiran Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu



Sumber : Data Modifikasi penulis tahun 2020

C. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh penelitian adalah sebagai berikut: “Diduga Analisis Kinerja Camat dalam Mengkoordinasi Pembangunan Infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu kurang Koordinasi”, dengan indikator berikut :

1. Keterampilan Kerja
2. Kualitas Pekerjaan
3. Tanggung Jawab
4. Prakarsa
5. Disiplin Kerja
6. Kerja Sama
7. Kuantiatas Pekerjaan

D. Konsep Operasional

Untuk menyatukan pandangan dan mempermudah penilaian serta menghindari salah pengertian dan pemahaman, maka perlulah kiranya penulis memaparkan penjelasan tentang konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Administrasi adalah serangkaian kegiatan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok disebut bawahan.
3. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lain agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Manajemen Sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.
5. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu instansi)
6. Kecamatan adalah sebuah pembagian administrasi negara dibawah Daerah tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa.

7. Pembangunan adalah suatu rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang dilakukan secara terencana menuju kondisi yang lebih baik dilakukan secara sadar oleh pemerintah dan masyarakat.
8. Koordinasi adalah suatu usaha penyelarasan oleh Camat pada satuan-satuan kerja dalam bekerja sama dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat.

E. Operasioanl Variabel

Operasional Variabel adalah variabel atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dan juga mengani indikator serta item penilaian sebagai suatu batasan dari penelitian dan juga merupakn apa yang ingin peneliti ketahui,operasional variabel dalam hal ini disajikan dalam bentuk tabel yang berisi konsep, variabel, indikator, item penilaian dan skala dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan akurat. Maka dibuatlah tabel operasional yang dapat dilihat dibawah ini :

Tabel II.I: Konsep Operasional Variabel Tentang Analisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
kinerja merupakan catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.	Analisis Kinerja Camat dalam Mengkoordinasi Pembangunan Infrastruktur	1. Keterampilan Kerja.	a. Pengalaman Kerja Camat Dalam Memimpin. b. Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik
		2. Kualitas Pekerjaan.	a. Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan. b. Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan.	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik
		3. Tanggung Jawab.	a. Bertanggung jawab Terhadap Proses Pelaksanaan Program. b. Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan .	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik
		4. Prakarsa	a. Memiliki ide-ide dalam menyusun program kerja Di Kecamatan. b. Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan dalam menjalankan tugas.	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik
		5. Disiplin Kerja	a. Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan. b. Penerapan Sanksi Kepada Bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik
		6. Kerja Sama	a. Profesional Dalam Bekerja. b. Menerima Masukan, Saran dan ide-ide Dari Bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik
		7. Kuantitas Pekerjaan	a. Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu. b. Jumlah Pegawai Dan Beban Kerja Sebanding.	<ul style="list-style-type: none"> • Baik • Cukup Baik • Kurang Baik

Sumber data: Oleh Penulis Tahun 2020

F. Teknik Pengukuran

Dalam menjawab tujuan penelitian tentang Analisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, maka operasionalkan konsep dan pengukuran dari indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam tiga hal kategori yaitu baik, Cukup Baik, kurang baik. Dengan demikian kategori penilaian responden terhadap koordinasi dalam pembangunan adalah sebagai berikut:

- Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berada pada interbal jumlah persentase mencapai 67%-100%.
- Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berada pada interbal jumlah persentase mencapai 34%-66%.
- Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berada pada interbal jumlah persentase mencapai 0-33%.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe survey deskriptif yaitu menurut sugiyono (2012:12) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian. dan itu dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel yang akan mewakili populasi, sehingga akan di peroleh penggambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Kemudian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2012:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan filsafat positifisme, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun alasannya penulis memilih menggunakan metode ini yaitu dikarenakan jenis ini merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data lapangan dengan statistic, sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang di sajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan penguji hipotesis sehingga nantinya dapat memberikan hasil penelitian yang actual dan juga lebih realistis.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Camat Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan dan alasan sebagai berikut:

1. Karena terdapatnya perbedaan antar data yang didapat dengan kejadian di lapangan.
2. Alasan selanjutnya adalah Kantor Camat Rambah Hilir tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menjangkau lokasi peneliti.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012;80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

2) Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012;81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Karena jika tidak representative, maka ibarat orang buta disuruh menyimpulkan karakteristik. Dari sampel penelitian diambil dari Camat Rambah Hilir, Sekretaris Camat, Kasi Kesejahteraan Sosial, Kasi Ekonomi dan Pembangunan, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Program, Pegawai Kantor Camat dan masyarakat Desa Muara Musu.

Tabel III.1 : Populasi Dan Sampel Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir

No	Responden Penelitian	Populasi	Sampel	Persen
1.	Camat Rambah Hilir	1	1	100 %
2.	Sekretaris Camat Rambah Hilir	1	1	100 %
3.	Pegawai Kecamatan Rambah Hilir	18	18	100 %
Jumlah		20	20	100 %

Sumber : Kantor Camat Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu 2020

Tabel III.2 : Populasi Dan Sampel Tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan.

No	Responden Penelitian	Populasi	Sampel	Persen
1.	Kepala Desa Muara Musu	1	1	100 %
2.	Kepala Desa Rambah Hilir	1	1	100 %
Jumlah		2	2	100 %

Sumber : Kantor Camat Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh sesuatu yang akan diteliti, penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, dengan kata lain jenis metode samplingnya adalah dengan teknis Sapling Jenuh (Sensus), yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang. (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188)

E. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini melalui beberapa sumber yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang diambil langsung melalui observasi secara langsung berupa wawancara terhadap informan sebagai sumber data penelitian. Pengambilan data menggunakan mata untuk mengamati sesuatu tanpa pertolongan alat bantu lainnya. Dalam data primer ini Informan penelitian yaitu Camat Rambah Hilir, Sekretaris Camat Rambah Hilir, Pegawai Kecamatan Rambah Hilir, dan Kepala Desa.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperlukan untuk menggambarkan situasi tempat penelitian dan yang mendukung hasil penelitian ini. Dan diperoleh dari dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang terdapat pada kantor Kecamatan Rambah Hilir dan Kantor Desa. Adapun data yang diperlukan berkaitan dengan penelitian seperti :

- a. Sejarah singkat Kecamatan Rambah Hilir.
- b. Keadaan geografis lokasi penelitian baik itu Kecamatan Rambah Hilir, ataupun Desa yang dijadikan tempat penelitian.
- c. Struktur Organisasi Kecamatan Rambah Hilir dan Struktur Organisasi Desa yang menjadi lokasi penelitian.
- d. Salinan Data terkait dengan profil informan penelitian yang akan penulis lakukan.
- e. Dan Data-data lain yang mendukung kesempurnaan penyelesaian penelitian yang sedang di laksanakan penulis.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut

a. Observasi

Menurut Creswell (2016: 254) Observasi adalah ketika penelitian langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, penelitian merekam/mencatat-baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur (misalnya, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti. Aktivitas-aktivitas di lokasi penelitian. Para peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai dari sebagai non-partisipan hingga utuh. Pada umumnya observasi ini bersifat *open-ended* di mana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan umum kepada partisipan yang memungkinkan partisipan bebas memberikan pandangan mereka.

b. Wawancara (*interview*)

Menurut Creswell (2016: 254) Peneliti dapat melakukan *face-to-face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group interview* (wawancara dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok. Wawancara-wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opinin dari para partisipan. Dan langkah-langkah yang dapat di gunakan dalam melakukan wawancara adalah:

- 1) Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan, tentukan informan penelitian berdasarkan kebutuhan penelitian.
- 2) Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan wawancara dengan informan.
- 3) Mengawali atau membuka alur wawancara yang akan dilakukan.
- 4) Melaksanakan alur wawancara dengan informan penelitian.
- 5) Mengkonfirmasi hasil wawancara dengan informan penelitian dan mengakhirinya dengan sopan dan santun.
- 6) Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan
- 7) Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ini, peneliti bisa mengumpulkan dokumen-dokumen berupa Koran, makalah, laporan kantor ataupun dokumen privat (misalnya, buku harian, diari, surat, e-mail)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah metode statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2012;147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Sesuai dengan jenis penelitiannya, maka penelitian ini juga menggunakan analisis data kualitatif. Prosesnya adalah seluruh data yang diperoleh penelitian, baik dari wawancara maupun penelusuran dokumen, kemudian sampai dimungkinkan untuk diambil sebuah kesimpulan mengenai penelitian Analisis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan dimulai dari bulan Januari 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian dibawah ini :

Tabel III.3: Tabel Jadwal dan Waktu Penelitian Tentang Analis Kinerja Camat di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

No	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke																											
		Maret				Juli				Agustus				September				Oktober				November							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																								
2	Ujian Proposal							■	■																				
3	Revisi Proposal							■	■	■	■																		
4	Kuisisioner											■																	
5	Rekomendasi survey												■																
6	Survey Lapangan															■	■												
7	Analisis data															■	■	■	■										
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian.																	■	■	■	■								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																							■					
10	Ujian Konferehensif Skripsi																							■					
11	Revisi Skripsi																								■				
12	Pengandaan Skripsi																											■	■

Sumber : Modifikasi Penulis 2020

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu

1. Sejarah Kabupaten Rokan Hulu

Pembentukan Kabupaten Rokan Hulu didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 31. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247). Pemekaran ini diresmikan Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan ditindaklanjuti Gubernur Provinsi Riau pada tanggal 5 Desember 1999. Sebagai kabupaten pemekaran Kabupaten Kampar, saat terbentuk kabupaten ini belum memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu dalam angka 2019, bahwa sudah terdapat 17 Kecamatan, 6 Kelurahan, dan 147 Desa, untuk lebih jelasnya penulis akan paparkan data wilayah administrasi Kabupaten Rokan Hulu dari 2016-2019, sebagai berikut ini:

Tabel IV.1: Statistik Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu

No	Wilayah Administrasi	2016	2017	2018	2019
1.	Kecamatan	16	16	16	16
2.	Kelurahan	6	6	6	6
3.	Desa	142	145	146	147
4.	Desa Persiapan	-	-	-	29

Sumber: *BPS Rokan Hulu Dalam Angka 2019*

Searah dengan meningkatnya kebutuhan dan tantangan pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam menanggapi isu-isu sosial, ekonomi, politik, budaya, dan tata pemerintahan, maka untuk menjawab hal tersebut dilakukan pemekaran wilayah yang memenuhi ketentuan perundang-undangan. Pada tahun 2019 Kabupaten Rokan Hulu memiliki wilayah kerja administrasi kelurahan/desa berjumlah 153 wilayah kerja ditambah dengan 29 desa persiapan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu. Desa persiapan tersebut merupakan hasil aspirasi masyarakat dalam mempercepat peningkatan pembangunan dan kesejahteraan.

2. Kondisi Geografis Kabupaten Rokan Hulu

Kabupaten Rokan Hulu memiliki luas wilayah 7.449.85 km² yang terdiri dari 85% daratan dan 15% daerah perairan dan rawa. Secara Geografis daerah ini berada pada posisi 00 25' 20 derajat LU - 010 25' 41 derajat LU dan 1000 02' 56 derajat - 1000 56' 59 derajat BT. Secara Geografis daerah ini berbatasan dengan wilayah sebagai berikut :

1. Utara : Kabupaten Tapanuli Selatan dan Labuhan Batu Sumut
2. Selatan : Kabupaten Kampar Riau
3. Barat : Kabupaten Pasaman Sumatera Barat
4. Timur : Kabupaten Bengkalis dan Rokan Hilir Riau.

Melihat kondisi geografis dan aspek jarak tempuh yang sangat bervariasi, jarak lurus antara ibukota kecamatan dengan ibukota kabupaten dimana jarak lurus yang terdekat adalah ibukota Kecamatan Rambah yang merupakan sebagai ibukota kabupaten, sedangkan jarak terjauh 21 dari ibukota kabupaten adalah kecamatan Kabun yaitu 84 Km² dengan menempuh waktu perjalanan darat mencapai waktu + 1 jam 40 menit dari ibukota kabupaten. Kendati demikian, sejalan dengan luas wilayah Kabupaten Rokan Hulu sebesar 834,497 Ha yang memiliki teritorial wilayah desa/kelurahan maupun kecamatan memberikan perhatian penuh terhadap perluasan wilayah pemukiman masyarakat.

Tabel IV.2: Jumlah Luas Kecamatan, Kelurahan dan Desa Di Kabupaten Rokan Hulu 2019

No.	Kecamatan	Kelurahan	Desa	Luas (Ha)
1	Rokan IV Koto	1	13	99,597
2	Tandun	-	9	8,808
3	Kabun	-	6	52,040
4	Ujung Batu	1	4	26,876
5	Rambah Samo	-	14	41,031
6	Rambah	1	13	34,944
7	Rambah Hilir	-	13	27,530
8	Bangun Purba	-	77	19,333
9	Tambusai	1	11	62,334
10	Tambusai Utara	-	11	132,021
11	Kepenuhan	1	12	52,195
12	Kunto Darussalam	1	12	84,939
13	Pagaran Tapah Darussalam	-	5	19,596
14	Bonai Darussalam	-	7	125,615
15	Pendalian IV Koto	-	5	23,631
16	Kepenuhan Hulu	-	5	24,727
Jumlah		6	147	834,497

Sumber: *Badan Pusat Statistik 2019*

3. Kondisi Demografis Kabupaten Rokan Hulu

Data kependudukan (demografi) dan perkembangan penduduk merupakan faktor penting dalam membuat program pembangunan daerah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu, menjelaskan jumlah penduduk Kabupaten Rokan Hulu menurut pertengahan tahun 2019 sebesar 557.325 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki berjumlah 286.429 jiwa (51,3 %) dan penduduk perempuan 271.895 jiwa (48,7 %).

Tabel IV.3: Jumlah Penduduk Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Rokan IV Koto	12.089	11.508	23.597
2	Tandun	14.717	14.088	28.805
3	Kabun	13.012	12.504	25.516
4	Rambo Samo	24.141	23.202	47.343
5	Rambah Samo	17.328	16.379	33.707
6	Rambah	24.651	23.751	48.402
7	Rambah Hilir	20.516	19.584	40.100
8	Bangun Purba	9.054	8.650	17.704
9	Tambusai	33.379	32.159	65.508
10	Tambusai Utara	44.751	42.310	87.061
11	Kepenuhan	12.525	11.951	24.476
12	Kunto	24.865	22.971	47.836
13	Pagaran Tapah Darussalam	7.767	7.519	15.286
14	Bonai Darussalam	12.265	10.956	23.221
15	Pendalian IV Koto	6.483	6.059	12.542
16	Kepenuhan Hulu	8.886	8.335	17.221
Jumlah		286.429	286.895	557.325

Sumber: *Badan Pusat Statistik 2019*

Kecamatan Tambusai Utara memiliki jumlah penduduk yang paling banyak yaitu 87.061 jiwa, diikuti oleh Kecamatan Tambusai dengan jumlah penduduk 65.508 jiwa. Sedangkan populasi penduduk yang paling sedikit berada pada wilayah Kecamatan Pendalian IV Koto berjumlah 12.542 jiwa. Hal ini lebih disebabkan mobilitas penduduk yang tidak merata akibat belum terbukanya lokasi pemukiman dan keterbatasan akses jalur transportasi menuju pemukiman masyarakat, sehingga perkembangan mobilisasi infrastruktur secara fisik belum bisa dilakukan. Keterbatasan infrastruktur dari sektor jalan, listrik dan jembatan menjadi komitmen Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dalam membuka jalur persebaran mobilisasi antar daerah.

B. Gambaran Umum Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

1. Letak Geografis

Kecamatan Rambah Hilir merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu dengan luas wilayah menurut pengukuran Kantor Camat Rambah Hilir adalah $\pm 310.31 \text{ Km}^2$ atau 31.031 Ha, mempunyai 13 Desa dengan pusat pemerintahan berada di Muara Rumbai.

Pada tahun 2016 Penduduk Kecamatan Rambah Hilir mempunyai penduduk sebanyak 34.375 jiwa dengan kepadatan penduduk rata – rata 111 jiwa/ Km^2 . Dilihat dari bentangan wilayah, Kecamatan Rambah Hilir berbatasan dengan:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kepenuhan dan Kecamatan Tambusai.
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kepenuhan.
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rambah Samo dan Kecamatan Rambah.

- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bangun Purba dan Kecamatan Tambusai.

Sistem perhubungan di wilayah Kecamatan Rambah Hilir ini terutama jalan-jalan umum dan sarana angkutan telah tersedia sehingga perhubungan di wilayah ini berjalan dengan lancar. Pada umumnya wilayah Kecamatan Rambah Hilir memiliki tipe iklim tropis dengan 2 musim yaitu kemarau dan musim hujan. Musim kemarau biasanya terjadi pada bulan Maret – Agustus dan musim hujan terjadi pada bulan September – Maret.

Wilayah Kecamatan Rambah Hilir membahawi 13 desa yaitu sebagai berikut:

1. Pasir Jaya
2. Pasir Utama
3. Rambah Hilir
4. Rambah Muda
5. Sungai Sitolang
6. Lubuk Krapat
7. Rambah Hilir Tengah
8. Rambah Hilir Timur
9. Rambah
10. Serombau Indah
11. Sungai Dua Indah
12. Muara Musu
13. Sejati

2. Populasi Penduduk

Penduduk merupakan unsur yang sangat penting dalam pembangunan suatu wilayah. Penduduk memegang peranan penting dalam kegiatan perekonomian dan dalam dunia usaha guna membangun suatu perekonomian

wilayah dalam upaya meningkatkan produksi dan mengembangkan roda kegiatan usaha ekonomi suatu wilayah tersebut. Aspek dari penduduk menjadi tolak ukur dalam kuantitas maupun kualitas tenaga kerja dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi serta meningkatkan kemampuan dalam menanggulangi permasalahan yang timbul dengan harapan terciptanya lapangan kerja, lapangan usaha dan kesempatan untuk berusaha memenuhi kehidupan masyarakat. Gejala lain yang terdapat di dalam masalah kependudukan adalah dinamika penduduk, perubahan jumlah penduduk disebabkan oleh adanya kelahiran, kematian dan mobilitas penduduk yang menyebabkan perubahan serta perkembangan jumlah penduduk Kecamatan Rambah Hilir. Tabel berikut ini akan digambarkan jumlah penduduk Kecamatan Rambah Hilir menurut jenis kelamin.

Tabel IV.4: Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kecamatan Rambah Hilir

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	20.516	51%
2	Perempuan	19.584	48%
Jumlah		40.100	100%

Sumber : *Monografi Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah penduduk menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah penduduk yang berjenis kelamin lakilaki 51,26% lebih banyak dari pada jumlah penduduk yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan penduduk yang berjenis kelamin perempuan 48,74%. Penduduk merupakan unsur yang sangat penting dalam segala aspek kegiatan ekonomi, dimana penduduk merupakan faktor penggerak terutama di pedesaan dan di perkotaan baik dalam bidang perdagangan, pertanian, maupun industri,

untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang optimal. Faktor penduduk dan implikasi lainnya merupakan faktor yang penanganan secara serius.

3. Pendidikan Penduduk

Ditinjau dari komposisi sarana pendidikan di Kecamatan Rambah Hilir pada umumnya adalah SMA, SMK, SMP, Taman Kanak-Kanak dan Perguruan Tinggi. Sehingga keadaan ini mengakibatkan banyaknya sarana pendidikan yang terdapat di Kecamatan Rambah Hilir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

IV.5: Sarana Pendidikan Di Kecamatan Rambah Hillir

No.	Sarana Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	TK	14	21%
2	SD	31	49%
3	SMP	13	21%
4	SMA	3	5%
5	SMK	1	2%
6	Perguruan Tinggi	1	2%
Jumlah		63%	100%

Sumber: UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui, bahwa sarana pendidikan di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari Taman Kanak-Kanak berjumlah 14 buah atau 21 %, SD berjumlah 31 buah atau 49%, SMP berjumlah 13 buah atau 21 %, SMA berjumlah 3 buah atau 5 %, SMK berjumlah 1 buah atau 2 % dan Perguruan Tinggi berjumlah 1 buah atau 2 %. Sarana pendidikan yang disediakan oleh pemerintah bertujuan agar masyarakat bisa menikmati pendidikan. Dengan adanya pendidikan masyarakat menjadi mudah

untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Adapun tingkat pendidikan penduduk di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6: Tingkat Pendidikan Penduduk

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	TK	1.372	4%
2	SD	11.529	34%
3	SMP	6.851	20%
4	SMA	5.040	15%
5	SMK	1.789	5%
6	Perguruan Tinggi	1.135	3%
7	Belum Sekolah	2.783	8%
8	Tidak Tamat Sekolah	3.876	11%
Jumlah		34.375	100%

Sumber: UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui, bahwa tingkat pendidikan penduduk di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah Taman Kanak-Kanak berjumlah 1.372 orang atau 3,99 %, SD berjumlah 11,529 orang atau 33,53 %, SMP berjumlah 6.851 orang atau 19,93 %, SMA berjumlah 5.040 orang atau 14,66 %, SMK berjumlah 1.789 orang atau 5,20 %, Perguruan Tinggi berjumlah 1.135 orang atau 3,30 %, Belum Sekolah berjumlah 2.783 orang atau 8,09 % dan Tidak Tamat Sekolah berjumlah 3.876 orang atau 11,30%.

C. Gambaran Umum Sejarah Desa Muara Musu

1. Sejarah Desa Muara Musu

Desa Muara Musu adalah sebuah desa yang sudah ada sejak lama dibawah pengelolaan pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di Kecamatan Rambah Hilir. Muara Musu merupakan sebuah kampung atau dusun

dimana ditengah kampung tersebut dialiri sebuah sungai dan bermuara ke sungai Rokan (Batang Lubuh) sehingga dari nama sungai tersebut menjadi nama kampung atau nama Desa Muara Musu. (Sumber: Buku Profil Muara Musu)

Menurut cerita terdahulu, nama Muara Musu berasal dari Musuh. Pada zaman dahulu sekelompok orang yang tinggal di kampung tersebut berkelahi didalam sungai dan berteriak ada musuh. Perkataan musuh lama kelamaan menjadi kata musu. Adanya sungai yang bermuara di sungai Rokan jadilah namanya Desa Muara Musu. (Sumber: Buku Profil Muara Musu)

Desa Muara Musu merupakan sebuah desa pemekaran dari Desa Rambah Hilir Tengah. Para pemuka-pemuka masyarakat, agama dan tokoh pemuda bermusyawarah untuk pemekaran desa tersebut dan membuahkan sebuah kesepakatan menjadi dua desa, yaitu Desa Rambah Hilir Tengah yang beribukota di Aur Betung dan Desa Muara Musu yang beribukota di Muara Musu.

Pada tahun 2002, Desa Muara Musu resmi menjadi desa yang terdiri dari tiga dusun, yaitu Dusun Muara Musu Barat, Dusun Muara Musu Timur dan Pasir Pinang. Pada akhirnya, Desa Muara Musu mekar menjadi 6 (enam) dusun. Adapun ke 6 (enam) dusun tersebut, yaitu:

- a) Dusun Sei. Mojai
- b) Dusun Muara Musu
- c) Dusun Gelugur Indah
- d) Dusun Pasir Pinang
- e) Dusun Sosial 70
- f) Dusun Muara Musu Timur

Pada awal berdiri desa ini yang memimpin disebut kepala desa. Sejak berdirinya Desa Muara Musu sampai sekarang dipimpin oleh 4 (empat) orang kepala desa, yaitu:

- 1) Wali Salim (2002-2007)
- 2) Wali Darwis (2007-2012)
- 3) Wali Amri (2012-2017)
- 4) Wali Amri (2017 - sekarang)

Setiap dusun di Desa Muara Musu juga dipimpin oleh seorang kepala dusun yang dipilih melalui pemilihan secara langsung oleh warga setiap dusunnya secara demokrasi. Adapun nama dusun dan kepala dusun yang menjabat sekarang yaitu:

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| a) Dusun Sei. Mojai | : Musa |
| b) Dusun Muara Musu | : Aris Sugianto |
| c) Dusun Gelugur Indah | : Lawaul Hamdi |
| d) Dusun Pasir Pinang | : Syamsul Jamal |
| e) Dusun Sosial 70 | : Suhairi |
| f) Dusun Muara Musu Timur | : Umrizal |

2. Letak Geografis dan Demografis Desa Muara Musu

Geografi adalah ilmu tentang bumi yang meliputi luas wilayah permukaan, iklim penduduk, flora, fauna dan sebagainya. Aspek geografi adalah aspek-aspek yang mengkaji tentang bumi yang meliputi luas wilayah permukaan, iklim penduduk, flora, fauna dan sebagainya. Luas wilayah Desa Muara Musu lebih kurang 1120 Ha. Jarak Desa Muara Musu dari pusat Pemerintahan Kecamatan Rambah Hilir lebih kurang 2 KM, jarak dari Ibu Kota Kabupaten Rokan Hulu lebih kurang 16 KM dan jarak dari Ibu Kota Provinsi lebih kurang 200 KM. Adapun mengenai batas wilayah Desa Muara Musu adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Rambah Hilir Tengah
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Rambah Hilir/ Desa Sejati
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Rambah Muda/ Desa Sei. Sitolang
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Sei. Dua Indah

Topografi adalah penguraian atau kajian tentang keadaan muka bumi di suatu daerah secara terperinci.³⁴Keadaan topografi Desa Muara Musu yaitu sebuah daerah dataran rendah dan beriklim tropis. Curah hujan rata-rata 25-31°C. Di desa ini terdiri dari musim hujan dan musim kemarau. (Sumber data: Kantor Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu tahun 2017)

Demografi menurut Peter Salim dan Yenny Salim (2013:1634) merupakan ilmu pengetahuan mengenai susunan jumlah dan perkembangan penduduk di suatu daerah tertentu. Aspek demografi adalah aspek-aspek yang mengkaji tentang kependudukan di suatu daerah. Penduduk merupakan orang yang mendiami suatu daerah, negeri, pulau dan sebagainya. (Peter Salim dan Yenny Salim, op. cit, h. 369)

Penduduk secara hukum berhak tinggal di suatu daerah jika sudah mempunyai surat resmi untuk tinggal di daerah tersebut. Dalam sosiologi penduduk adalah kumpulan manusia yang menempati wilayah geografi dan ruang tertentu yang mempunyai kehendak umum bersama dan diatur oleh sebuah pola pemerintahan untuk mencapai kesejahteraan rakyatnya. (Hertina, Sosiologi, (Pekanbaru: Suska Press).

Pertumbuhan penduduk merupakan faktor penting dalam masalah sosial ekonomi, karena disamping berpengaruh terhadap jumlah dan komposisi

penduduk juga akan berpengaruh terhadap kondisi sosial ekonomisuatu daerah. Oleh karena itu, pertumbuhan penduduk merupakan modal dasar bagi pembangunan dalam suatu daerah. Pertumbuhan penduduk dapat dikatakan sebagai investasi yang sangat menentukan terhadap kemajuan pembangunan dan sangat penting untuk diketahui dalam menentukan langkah pembangunan. Berdasarkan data statistik tahun 2017, jumlah penduduk Desa Muara Musu berjumlah 2.721 jiwa dengan 686 KK (Kepala Keluarga). Untuk mengetahui kondisi penduduk Desa Muara Musu dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel IV.7: Kondisi Penduduk Desa Muara Musu Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

No.	Kel. Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	0-4 tahun	116	113	229
2	5-9 tahun	97	127	224
3	10-19 tahun	120	125	245
4	20-29 tahun	145	192	337
5	30-39 tahun	127	119	247
6	40-49 tahun	128	239	367
7	50-59 tahun	397	560	957
8	60 tahun >	57	59	116
Jumlah		1187	1534	2721

Sumber: *Statistik Kantor Desa Muara Musu Kecamatan rambah Hilir, tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas terlihat jumlah penduduk Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah 2.271 jiwa dengan laki-laki berjumlah 1.187 jiwa dan perempuan berjumlah 1.534 jiwa. Dari tabel diatas dapat dilihat juga bahwa jumlah penduduk terbesar pada usia 50-59 tahun, yaitu 957 jiwa dan jumlah terkecil pada usia 60 tahun keatas, yaitu 116 jiwa.

Tabel IV.8: Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Sarjana (S1-S3)	68
2	Diploma (D1-D3)	130
3	SLTA/ Sederajat	671
4	SLTP/ Sederajat	464
5	SD	754
6	PAUD	137
Jumlah		2224

Sumber data: *Statistik kantor Desa Muara Musu Kecamatan rambah Hilir, Tahun 2019*

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa penduduk Desa Muara Musu yang menuntut ilmu sampai tingkat PAUD berjumlah 137 orang, pendidikan SD berjumlah 754 orang, pendidikan SLTP/ Sederajat berjumlah 464 orang, pendidikan SLTA/ Sederajat berjumlah 671 orang, Pendidikan Diploma (D1-D2) berjumlah 130 orang dan pendidikan Sarjana (S1-S2) berjumlah 68 orang.

D. Pemerintahan Desa Muara Musu dan Struktur Organisasi

Pemerintahan Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu tidaklah jauh berbeda dengan desa-desa lainnya. Dalam struktur perangkat desa, pemerintah Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu dipimpin oleh seorang Kepala Desa. Pemilihan Kepala Desa melalui proses pemilihan secara langsung oleh masyarakat Desa Muara Musu dengan sistem demokrasi dan mengutamakan putra terbaik dari Desa Muara Musu serta memahami tentang pemerintahan desa. Pelaksanaan kegiatan administrasi pemerintahan Desa Muara Musu Kecamatan Rambah Hilir

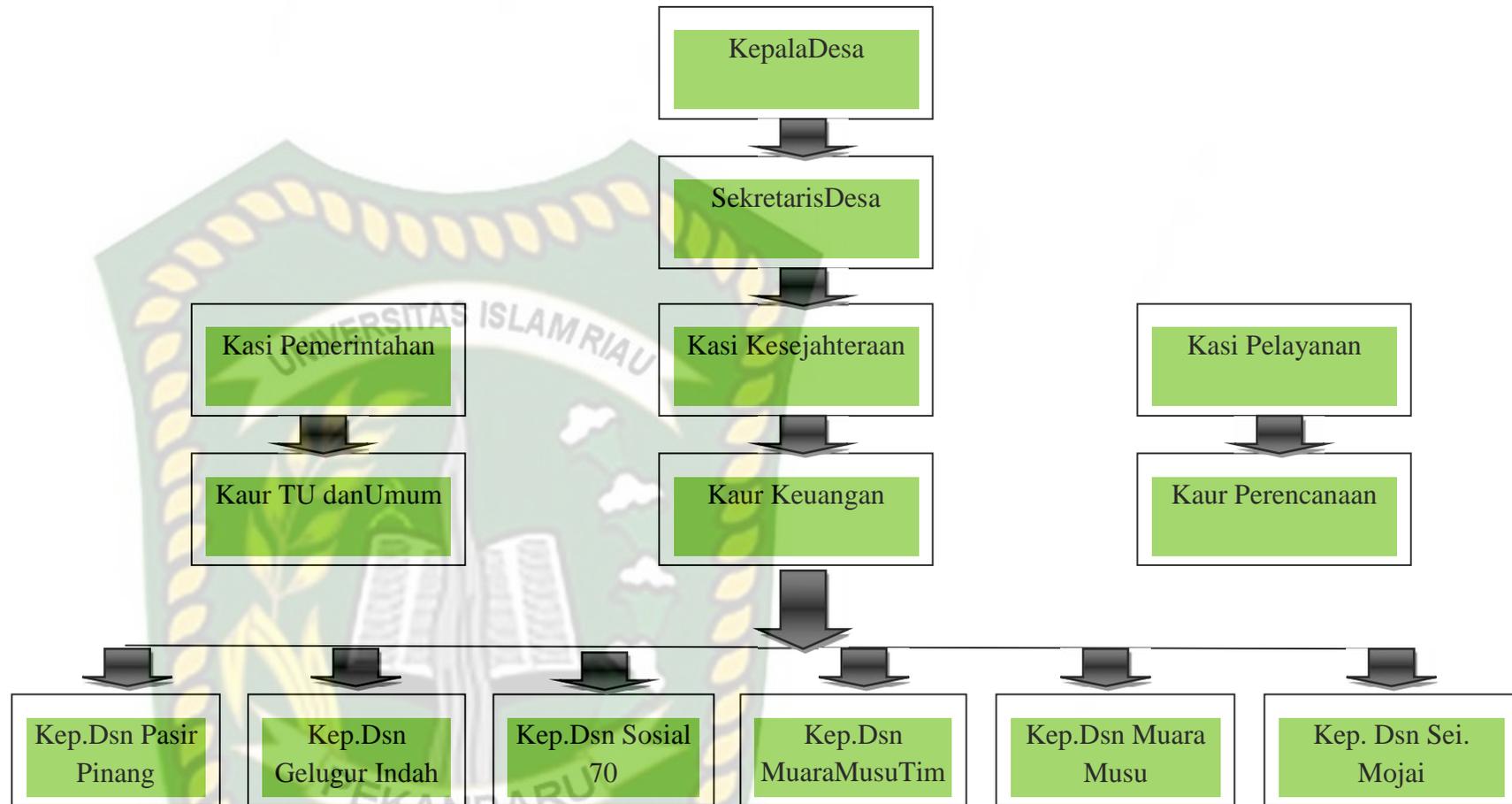
Kabupaten Rokan Hulu adalah seorang Kepala Desa, sekretaris, Kepala Urusan (kaur) dan ketu RT serta RW dari setiap dusun yang ada di Desa Muara Musu. Kepala desa merupakan eksekutif dalam menjalankan roda pemerintahan desa.



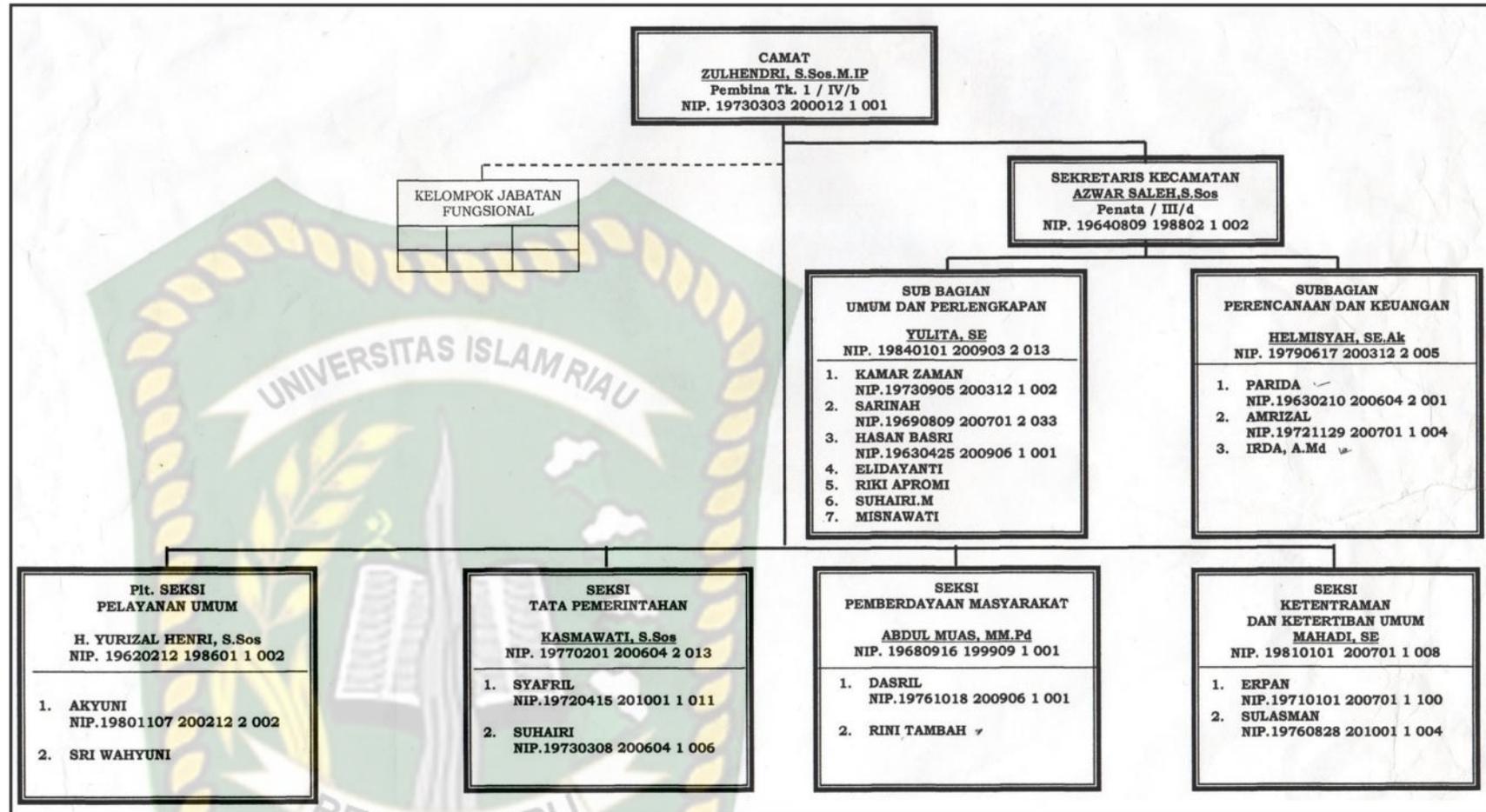
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Gambar IV.1: Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Muara Musu



Gambar IV.2: Struktur Organisasi Kecamatan Rambah Hilir



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam menentukan hasil penelitian penulis yang sangat berperan penting adalah responden, karena dari dalam penelitian ini mengangkat masalah tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, jadi data-data yang di dapat dalam penelitian ini bersumber dari Pegawai Kecamatan Rambah Hilir yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, penulis mengharapkan bahwa pegawai bisa memberikan informasi terkait kinerja dari Camat Rambah Hilir dalam melaksanakan tugasnya seperti peningkatkan kinerja pegawai, melaksanakan pembangunan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selaian itu penulis juga melakukan wawancara dengan Camat Rambah Hilir, Sekretaris Camat Rambah Hilir, Kepala Desa Muara Musu, Kepala Desa Rambah Hilir .

Sehubungan dengan penelitian tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis akan memaparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini penjelasan lebih lanjut tentang identitas reponden:

I. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, penulis perlu mengetahui identitas pegawai, yang dimulai dari jenis kelamin. Untuk mengetahui identitas Pegawai Kecamatan Rambah Hilir, penulis akan memaparkan dengan menggunakan tabel. Hal ini untuk mempermudah penulis untuk mengolah data yang telah didapatkan di lapangan. Berikut identitas pegawai berupa tabel:

Tabel V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	10	56%
2	Perempuan	8	44%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Dilapangan, 2020

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden Pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 10 orang (56%), dan jumlah responden Pegawai perempuan berjumlah 8 orang (44%) dari total keseluruhan responden mencapai 18 Orang responden, dari penjelasan tabel di atas bahwa yang paling dominan adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan pada saat di lapangan bahwa yang dominan penulis temui adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki

2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Dari hasil penelitian tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, serta dengan cara penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti. Usia sangat mempengaruhi cara berfikir seseorang, semakin dewasa usia seseorang maka cara berfikirnya pun sudah berbeda, sudah bisa menilai mana yang baik dan mana yang buruk, sudah bisa memberikan pendapat akan suatu objek yang akan dinilai, termasuk dalam penelitian ini, penulis akan menanyakan koordinasi Camat terhadap pembangunan infrastruktur

di Kecamatan Rambah Hilir. Berikut identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang usia berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel V.2: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	6	33%
2	31-40 Tahun	11	61%
3	41-50 Tahun	1	6%
4	>50 Tahun	0	0%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Di lapangan, 2020

Dari tabel V.2 di atas dinyatakan bahwa responden dari Pegawai baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 31-40 Tahun sebanyak 11 orang (61%), penumpang yang memiliki usia 20-30 Tahun sebanyak 6 orang (33%), dan yang paling minim pegawai pada rentang 41-50 Tahun ada sebanyak 1 orang (6%). Data ini penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner pada Pegawai Camat di Kecamatan Rambah Hilir.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, serta dengan cara penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang Jenjang Pendidikan berdasarkan tabel berikut ini. Penulis melakukan penelitian ini juga harus mengetahui jenjang pendidikan dari responden yang akan diteliti. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai yang

ada di Kantor Camat di Kecamatan Rambah Hilir, berikut hasil identitas responden Pegawai:

Tabel V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	3	17%
4	Diploma	7	39%
5	Sarjana S1/S2	8	44%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Di lapangan, 2020

Dari tabel V.3 diatas dinyatakan bahwa responden dari Pegawai baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling dominan memiliki pendidikan pada kategori “Sarjana” dengan jumlah responden 8 orang (44%), selanjutnya untuk pendidikan Pegawai pada kategori “Diploma” yaitu sebanyak 7 orang (39%) dan yang paling minim adalah “SMA”, yaitu sebanyak 3 orang (17%), dari jumlah total keseluruhan responden pegawai.

B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indikator Variabel Analisis Kinerja Camat Dalam Mengkoordinasi Pembangunan Infrastruktur Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Observasi adalah sebagai pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak. Perhatian yang dimaksud yaitu harus di berikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi. (Harbani Pasolong 2013 : 131). Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah

Hilir Kabupaten Rokan Hulu, dan indikator yang penulis gunakan adalah berdasarkan teori Wirawan (2009:80). Dan adapun indikator-indikator yang akan penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini adalah: Keterampilan Kerja, Kualitas Pekerjaan, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin Kerja, Kerja Sama, Kuantitas Kerja. Dan di dalam setiap indikatornya akan dilengkapi dengan tiap-tiap sub indikator berjumlah sebanyak 2 Sub indikator atau item penilaian setiap indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator pertama yaitu Keterampilan Kerja maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk Tabel dan juga analisis sebagai berikut ini:

1. Keterampilan Kerja

Keterampilan Kerja merupakan penguasaan pegawai di kantor Kecamatan tersebut mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) hingga kepada pelaksanaan tugas-tugas jabatan yang dibebankan kepada camat. Setiap pegawai memiliki keterampilannya masing-masing, dan bisa di dapatkan pada dalam waktu masuk ke dalam ruang lingkup pendidikan maupun ruang lingkup pekerjaan. Khusus dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui keterampilan yang dimiliki oleh Camat Rambah Hilir dalam mengkoordinasi bawahannya untuk melakukan pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Pengalaman Kerja Dalam Memimpin, Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.4: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Pengalaman Kerja Camat Dalam Memimpin”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Waktu Camat Dalam Memimpin Di Kecamatan Rambah Hilir	10 (56%)	8 (44%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Prestasi Kerja	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Riwayat Pekerjaan	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
4	Pelatihan Kerja	8 (44%)	10 (56%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		31	41	0	72
Rata-Rata		8	10	0	18
Persentase		44%	56%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.4 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Pengalaman Kerja Camat Dalam Memimpin” memiliki 4 pertanyaan yaitu “Waktu Camat Dalam Memimpin Di Kecamatan Rambah Hilir, Prestasi Kerja, Riwayat Pekerjaan, Pelatihan Kerja” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 10 orang (56%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 8 orang (44%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan tabel di atas dapat tarik kesimpulan dari hasil penyebaran kuesioner dengan Pegawai Camat Rambah Hilir menyatakan bahwa Camat Rambah Hilir memiliki pengalaman karir yang cukup baik, yaitu dimulai dari riwayat kepemimpinannya sebelum menjadi Camat Rambah Hilir, memiliki prestasi kerja, dan juga pernah mengikuti pelatihan kerja.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yang berkaitan dengan prestasi kerja, atapun riwayat pekerjaan beliau, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Oh iya benar, sebelum menjadi Camat di Rambah Hilir ini, Saya sudah lama berkecimpung diruang lingkup Pemerintahan, tidak hanya itu, saya juga pernah menjabat sebagai Kasubbag protocol, Kasubbag pembinaan kekayaan daerah, Sekcam Rambah Samo, Kasubbag Administrasi Kewilayahan, Camat Tambusai Utara, Sekretaris Satpol PP, Camat Pagaran Tapah Darussalam, dan hingga saat sekarang Saya menjadi Camat Rambah Hilir” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP memiliki riwayat kepemimpinan yang cukup bagus, hal ini sesuai dengan hasil observasi penulis dapatkan di lapangan bahwa penulis mendapatkan catatan riwayat atau profil Camat Rambah Hilir yang memiliki latar belakang kepemimpinan yang baik, sehingga menurut penulis Bapak Zulhendri,

S.Sos, M.IP sangat pantas menjabat sebagai Camat di Rambah Hilir. Untuk melengkapi hasil wawancara dan observasi penulis, maka penulis akan memaparkan data sekunder berupa catatan riwayat Bapak Zulhendri, S.Sos, M.Si selaku Camat Rambah Hilir, berikut data sekunder yang penulis paparkan:

Gambar V.1 Data Sekunder Riwayat Kepemimpinan Camat Rambah Hilir

PROFIL CAMAT RAMBAH HILIR

Nama	: ZULHENDRI, S.Sos.M.IP
Nip	: 19730303 200012 1 001
Pangkat/Gol	: Pembina Tk.I / IV.b
Tempat/Tgl Lahir	: Kota Lama/03 Maret 1973
Pendidikan	: S-2 Ilmu Pemerintahan
Riwayat Pekerjaan	:

1. Kasubbag Protokol dan Santel Setda Kab.Rohul
2. Kasubbag Pembinaan Kekayaan Daerah Setda Kab. Rohul
3. Sekretaris Kecamatan Rambah Samo
4. Camat Kabun
5. Kasubbag Administrasi Kewilayahan Setda Kab.Rohul
6. Camat Tambusai Utara
7. Sekretaris Satpol PP dan Damkar Kab.Rokan Hulu
8. Camat Pagaran Tapah Darussalam
9. Camat Rambah Hilir dari September 2018 s.d sekarang.

Sumber: Kantor Camat Rambah Hilir, Tahun 2020

Berdasarkan data sekunder yang penulis paparkan di atas, memberikan bukti bahwa Bapak Zulhendri, S.Sos, M.Si selaku Camat Rambah Hilir memiliki pengalaman yang baik khususnya dalam bidang Pemerintahan, sebelum menjadi Camat Rambah Hilir, Bapak Zulhendri, S.Sos, M.Si sudah cukup banyak memiliki pengalaman kepemimpinan khususnya sebagai Camat yaitu sebagai Camat Kabun, Camat, Tambusai Utara, Camat Pagaran Tapah Darussalam,

jadidengan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh Bapak Zuhendri, S.Sos, M.Si, tentunya sudah banyak memiliki prestasi kerja yang dicapainya pada masa kepemimpinannya sebagai Camat, hal ini dapat dinilai bahwa Bapak Zuhendri, S.Sos, M.Si layak menjadi Camat di Kecamatan Rambah Hilir.

Untuk melihat prestasi kerja dari Bapak Zuhendri, S.Sos, M.Si, tentunya tidak hanya dilihat dari bukti nyata dilapangan, tetapi juga harus tercatat dalam suatu riwayat keberhasilan yang diperoleh oleh Camat Rambah Hilir tersebut, agar lebih jelasnya maka penulis akan memaparkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Kantor Camat Rambah Hilir, yaitu sebagai berikut:

Gambar V.2 Data Sekunder Riwayat Prestasi Kerja Camat Rambah Hilir

PRESTASI CAMAT DAN PRESTASI KECAMATAN RAMBAH HILIR	
1.	Kecamatan Terbaik 2 Tahun 2015 di Kecamatan Kabun.
2.	Kecamatan Terbaik 1 Tahun 2016 di Kecamatan Kabun.
3.	Juara 1 Pawai Ta'aruf MTQ Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015 di Kecamatan Kabun.
4.	Juara 2 Pawai Ta'aruf MTQ Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016 di Kecamatan Kabun.
5.	Juara 1 Pawai Ta'aruf MTQ Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2017 di Kecamatan Tambusai Utara.
6.	Desa PHBS Terbaik 1 Tingkat Propinsi Riau di Kecamatan Tambusai Utara.
7.	Juara 1 Lomba Cipta Menu di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2017 di Kecamatan Tambusai Utara.
8.	Juara Umum Lomba Masak Serba Ikan Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2017 di Kecamatan Tambusai Utara.
9.	Juara 1 Lomba Cipta Menu Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018 di Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam.
10.	Terbaik 3 Nasional BPJS Ketenaga Kerjaan Tahun 2018 Desa Rambah Hilir.
11.	Juara 1 Pawai Ta'aruf MTQ Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018.
12.	Juara 1 Pawai Ta'aruf MTQ Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.
13.	Juara 2 Kelembagaan PKK Desa Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Desa Rambah Hilir Tahun 2018.
14.	Juara 1 Kelembagaan PKK Desa Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Desa Rambah Hilir Tahun 2019
15.	Juara 2 Lomba Cipta Menu Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.
16.	Juara 3 Lomba Foriksan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.
17.	Juara 2 Lomba P2WKSS Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Desa Rambah Hilir Tahun 2019.
18.	Juara 1 Bina Keluarga Remaja Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019 Desa Pasir Utama.
19.	Juara 2 Bina Keluarga Lansia Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019 Desa Pasir Utama.
20.	Juara 3 Bina Keluarga Balita Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019 Desa Pasir Utama.
21.	Juara 2 Lomba Mars BKMT Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.
22.	Juara 1 Pelaksanaan Konfercab IGTK Kecamatan Rambah Hilir Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.
23.	Perencanaan Terbaik 2 Tingkat Provinsi Riau (Inovasi GP2) Tahun 2019.
24.	Terbaik 1 Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan Tingkat Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.

Sumber: Kantor Camat Rambah Hilir, Tahun 2020

Berdasarkan data sekunder di atas yaitu berupa catatan Prestasi Camat dan juga Prestasi Kecamatan Rambah Hilir, dapat dilihat bahwa Bapak Zuhendri, S.Sos, M.Si memiliki kontribusi ataupun dapat dikatakan pencapaian prestasi yang diperolehnya pada saat menjabat sebagai Camat baik sebelum menjabat

sebagai Camat Rambah Hilir maupun setelah menjabat sebagai Camat di Kecamatan Rambah Hilir, adapun prestasi yang pernah diperolehnya adalah pada saat menjabat di Kecamatan Kabun yaitu menjadi Kecamatan terbaik 2 tahun 2015 di Kecamatan Kabun, Kecamatan terbaik 1 tahun 2016 di Kecamatan Kabun, mendapat Desa PHBS terbaik 1 tingkat provinsi Riau di Kecamatan Tambusai Utara, prestasi lainnya adalah menjadi terbaik 3 Nasional BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2018 di Desa Rambah Hilir, dan juga memperoleh terbaik 1 penilaian evaluasi kinerja Kecamatan tingkat kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019. Dengan melihat prestasi-prestasi yang dapatkan oleh beliau selama menjadi pemimpin, tentunya beliau sudah banyak pengalaman, dan pengalaman yang didapatkan diharapkan bisa membawa Kecamatan Rambah Hilir bisa menjadi Kecamatan yang maju.

Tabel V.5: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kharisma Dalam Memimpin	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Kemampuan Dalam Mengarahkan Bawahannya	11 (61%)	7 (39%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Memberikan Sistem Pelatihan Kerja Terhadap Pegawai	5 (28%)	13 (72%)	0 (0%)	18 (100%)
4	Pegawai Patuh Terhadap Perintah Kerja Dari Camat	2 (11%)	16 (89%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		25	47	0	72

Rata-Rata	6	12	0	18
Persentase	33%	67%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.5 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan” memiliki 4 pertanyaan yaitu “Kharisma Dalam Memimpin, Kemampuan Dalam Mengarahkan Bawahannya, Memberikan Sistem Pelatihan Kerja Terhadap Pegawai, Pegawai Patuh Terhadap Perintah Kerja Dari Camat” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 6 orang (33%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 12 orang (67%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dari hasil pengumpulan data dan kuesioner di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa responden pegawai memberikan pendapatnya bahwa Camat Rambah Hilir memiliki cara kepemimpinan yang cukup bagus sehingga pegawai loyal dan selalu mengikuti peraturan atau perintah dari Camat tersebut. Selain itu Camat Rambah Hilir selalu memperhatikan kualitas kerja pegawai melalui sistem pelatihan kepada pegawai yang sudah tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi walaupun begitu beliau berusaha untuk tetap berlaku adil terhadap semua pegawainya.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis sajikan di atas, maka penulis juga akan menyajikan hasil penelitian penulis dalam bentuk wawancara dengan informan yang berasal dari Kantor Camat Rambah Hilir, adapun informan yang penulis wawancarai adalah Bapak Zuhendri, S.Sos M.IP yang menjabat

sebagai Camat Rambah Hilir, penulis ingin menanyakan apakah benar pegawai di Kecamatan Rambah Hilir pernah diberikan pelatihan kerja, adapun jawaban yang beliau berikan terkait dengan pertanyaan penulis diatas, adalah sebagai berikut:

“Tentu saja, saya sangat memperhatikan kinerja dari pegawai yang menjadi tanggungjawab saya, dilihat dari hasil kerjanya, sikap dan moral sebagai seorang pegawai harus juga diperhatikan, karna kita sebagai pelayan masyarakat, maka kita harus mamiliki sikap dan sopan santun yang baik, jadi agar pegawai di Kantor Camat Rambah Hilir ini memiliki kualitas, tentunya saya memberikan pembinaan secara khusus dibarengin dengan program yang berkaitan dengan pelatihan kerja dasar dalam melayani masyarakat, dan tidak hanya terhadap pegawai internal Kantor Camat, pembinaan juga saya berikan kepada Pemerintahan Desa, agar mereka bisa membangun Desa kuat akan pondasinya baik secara pereekonomian maupun pembangunan lainnya” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zuhendri, S.Sos, M.Si Camat Rambah Hilir)

Didasari pada pembahasan dan penyajian wawancara di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Camat Rambah Hilir memang benar pernah melakukan pembinaan kepada pegawai, dengan tujuan agar terciptanya pegawai yang berkompeten dan juga bermoral, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Selain melakukan pembinaan secara khusus kepada pegawai, pihak Camat juga mengikutsertakan pegawainya untuk mendapatkan pelatihan kerja dasar.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah disajikan di atas yang mana pernyataan yang diberikan oleh Camat Rambah Hilir, yaitu bahwa Camat Rambah Hilir tidak hanya melakukan pembinaan kepada pegawai internal tetapi juga melakukan pembinaan kepada Pemerintahan Desa, yaitu khususnya kepada kepala Desa, dan untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan yang telah dilakukan oleh Camat Rambah Hilir terhadap bawahannya ataupun pemerintahan Desa yang menjadi wewenangnya maka, untuk lebih jelasnya penulis akan menyajikan

hasilwawancara yang telah penulis lakukan dengan Kades Rambah Hilir yaitu dengan Bapak Romi Romi Juliandra, SE, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

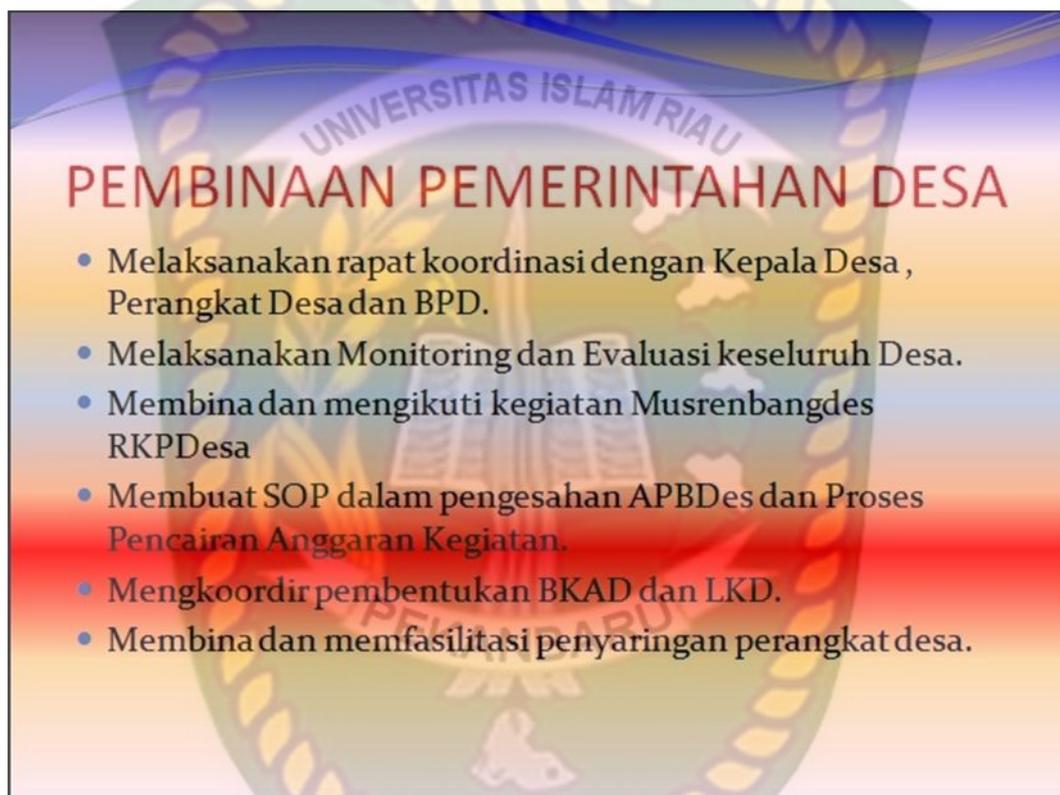
“Benar, Pembinaan memang pernah dilakukan oleh Camat Rambah Hilir, baik secara langsung maupun tidak langsung, pembinaan yang dilakukan melalui musrenbang, rapat-rapat koordinasi, ataupun melakukan monitoring ke Desa-Desa yang ada di Kecamatan Rambah Hilir dengan tujuan untuk meningkatkan Desa dalam pembangunan infrastruktur serta pelaksanaan program-program lainnya, dan juga terciptanya desa berdikari” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dan juga observasi yang penulis lakukan secara langsung di lapangan, ditemukan fakta bahwa memang pelaksanaan pembinaan dalam bentuk koordinasi kerja antara Camat dan Pemerintah Desa memang telah dilaksanakan dalam bentuk beberapa kegiatan dimana diantaranya seperti proses rapat dan juga pertemuan resmi lainnya. Pemerintahan Camat memiliki tugas dan fungsi sebagai lembaga yang berwenang dalam mengatur, mengurus, mengkoordinasi, membina segala sesuatu yang berkaitan dengan system pemerintahan pada jenjang wilayah Kecamatan, hal inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa seorang Camat memiliki peran yang sangat vital dalam mengatur roda pemerintahan diwilayahnya.

Selain dari hasil observasi yang telah penulis lakukan di atas, penulis juga mengumpulkan data dalam bentuk data sekunder, data ini memberikan informasi terkait dengan kegiatan-kegiatan apa saja yang pernah dilaksanakan oleh Pemerintah Kecamatan Rambah Hilir, dalam tugas yang diemban oleh seorang Camat diwajibkan untuk memiliki keterampilan dalam mengajak atau mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan arahan yang

diberikan dan salah satu upaya tersebut bisa direalisasikan dalam bentuk pembinaan, dan untuk melihat data-data tersebut maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar V.3 Data Sekunder Pembinaan yang Dilakukan Oleh Camat Rambah Hilir



Sumber: Kantor Camat Rambah Hilir, Tahun 2020

Berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Kantor Camat Rambah Hilir terkait pembinaan pemerintahan Desa yang Bapak Zuhendri, S.Sos. M.IP lakukan yaitu melaksanakan rapat koordinasi dengan Kepala Desa, Perangkat Desa dan BPD yaitu membicarakan tentang rencana kerja Pemerintah Desa termasuk rencana pembangunan untuk Desa tersebut, selanjutnya melaksanakan monitoring dan Evaluasi Keseluruh Desa, membina dan mengikuti kegiatan musrenbangdes RKPDesa, membuat SOP dalam pengesahan APBDes, serta membina memfasilitasi penyaringan perangkat Desa.

Pembahasan dibawah ini adalah pembahasan yang akan menguraikan hasil rekapitulasi dari kedua tabel diatas, antara kedua hasil penelitian dengan metode kuesioner tersebut akan di satukan dalam bentuk angka dan dicari jawaban paling dominan ada pada kategori apa, dan hasil yang penulis dapatkan dapat dilihat pada penyajian tabel di analisis dibawah ini:

Tabel V.6: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Pertama Yaitu Indikator Keterampilan Kerja

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengalaman Kerja Camat Dalam Memimppin	8 (44%)	10 (56%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		14	22	0	26
Rata-Rata		7	11	0	18
Persentase		39%	61%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.6 di atas dapat dilihat bahwa indikator pertama yaitu “Keterampilan Kerja” memiliki dua sub indikator yaitu “Pengalaman Kerja Camat Dalam Memimppin, Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Baik” yaitu sebanyak 7 orang (39%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” sebanyak 11 orang (61%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden pegawai adalah kategori “Cukup Baik” dimana hal ini menandakan pegawai Kantor Camat Rambah Hilir memberikan penilaian kepada Camat Rambah Hilir memiliki keterampilan kerja yang baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang pertama yaitu “keterampilan kerja” diaman seorang Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP dianggap telah menjalankan tugasnya dengan baik dan juga memiliki kompetensi yang layak untuk menjadi seorang pimpinan di Kecamatan Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas atau mutu adalah tingkat baik atau buruknya atau taraf maupun derajat sesuatu dalam hal ini difokuskan pada kualitas pekerjaan. Kualitas Pekerjaan yang dimaksud adalah kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan keterampilan.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Rambah Hilir, dan Hasil Pembangunan Sesuai dengan Harapan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai Kantor Camat Rambah Hilir sebagai responden yang penulis pilih sesuai dengan kriteria yang penulis tentukan, dimana jumlah responden tersebut mencapai 18 orang, yang terdiri dari pegawai wanita dan laki-

laki. Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.7: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Rambah Hilir”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Perubahan yang Diberikan Kepada Kecamatan Rambah Hilir	1 (6%)	17 (94%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Prestasi atau Pembangunan yang Berhasil Di Capai	2 (11%)	16 (89%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Kendala	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		9	45	0	54
Rata-Rata		3	15	0	18
Persentase		17%	83%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Rambah Hilir” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Perubahan yang Diberikan Kepada Kecamatan Rambah Hilir, Prestasi atau Pembangunan yang Berhasil Di Capai, Kendala” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 15 orang (83%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 3 orang (17%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang penulis lakukan di lapangan dan dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Camat Rambah Hilir memberikan penilaiannya terhadap kinerja Camat seperti melakukan pembangunan di Kecamatan Rambah Hilir dengan kategori cukup baik, karena pada umumnya pembangunan sudah dilaksanakan oleh Pemerintahan Camat tetapi tentunya masih banyak kekurangan baik di dalam pengerjaan pembangunan, dana yang kurang mencukupi, ataupun terhambatnya pemasokan barang-barang materil untuk pembangunan, hal ini sesuai dengan observasi penulis bahwa pada saat sekarang di Kecamatan Rambah Hilir sedang melakukan pembangunan khususnya pada pembangunan jalan atau pelaksanaan semenisasi jalan yang dalam keadaan rusak atau jalannya masih tanah dan belum pernah dilakukan semenisasi ataupun betonisasi.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yang berkaitan dengan pretasi atau pembangunan yang berhasil di capai dan kendala apasaja yang dihadapi oleh Pemerintahan Kecamatan Rambah Hilir dalam melakukan pembangunan serta melakukan koordinasi Kepala Desa untuk ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan, karena sangat dibutuhkannya sinergisitas pemerintahan yang kuat untuk menyatukan ide, tujuan, dan saling kerja sama untuk mencapai

pembangunan yang bisa membawa Kecamatan Rambah Hilir yang lebih maju dan juga memenuhi kebutuhan masyarakat yang merupakan tujuan utama dari adanya pemabangunan tersebut,dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Untuk pelaksanaan pembangunan tentunya sudah dilaksanakan oleh Pemerintahan Kecamatan, walaupun belum terealisasi secara keseluruhannya, karna tentunya untuk mewujudkan pembangunan secara keseluruhun dan merata membutuhkan waktu yang cukup lama, nah untuk saat sekarang pembangunan yang sedang kita fokuskan adalah yang ada di Desa-Desa di Kecamatan Rambah Hilir ini seperti pembangunan jalan yang sudah dalam keadaan rusak, pembangunan untuk pendidikan seperti TK/PAUD, dan juga untuk pembangunan dalam bidang kesehatan seperti Posyandu ataupun Puskesmas.(Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarikan kesimpulan bahwa pada saat ini Pemerintahan Kecamatan menggalakan pembangunan yang ada di Desa-Desa khususnya di Kecamatan Rambah Hilir, hal ini agar pembangunan dapat terwujud secara menyeluruh sehingga tidak ada lagi Desa tertinggal di Kecamatan Rambah Hilir, adapun pembangunan yang berjalan saat sekarang adalah semenisasi jalan, pembangunan posyandu atau puskesmas, dan juga pembangunan yang tidak kalah pentingnya adalah pembangunan gedung sekolah, untuk membuktikan pernyataan dari Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP, maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu, adapun hasil wawancaranya dengan beliau adalah sebagai berikut

“Iya benar, memang sudah ada pelaksanaan pembangunan di Desa khususnya di Desa Muara Musu ini, walaupun masih ada beberapa pembangunan yang belum terealisasi yang juga termasuk dalam program pembangunan pada tahun ini, yaitu pembangunan jembatan,

pembangunan gedung posyandu, pembangunan gedung sekolah, dan juga penyediaan sarana untuk kegiatan olahraga masyarakat, untuksaat ini pembangunan yang sedang dilakukan adalah pembangunan jalan, seperti semenisasi jalan yang sudah rusak maupun yang belum pernah dilakukannya semenisasi, pihak Pemerinatahan Kecamatan sudah melakukan koordinasi kepada setiap Desa agar kami Pemerinatahan Desa bisa melakukan pembangunan tepat waktu, hal ini tentunya, ya menjadi PR besar yang harus kami siapkan sesuai dengan target perencanaan pembangunan” (Wawancara, 18 Desember 2019, Pukul 10.00 Wib, Amri Kepala Desa Rambah Hilir)

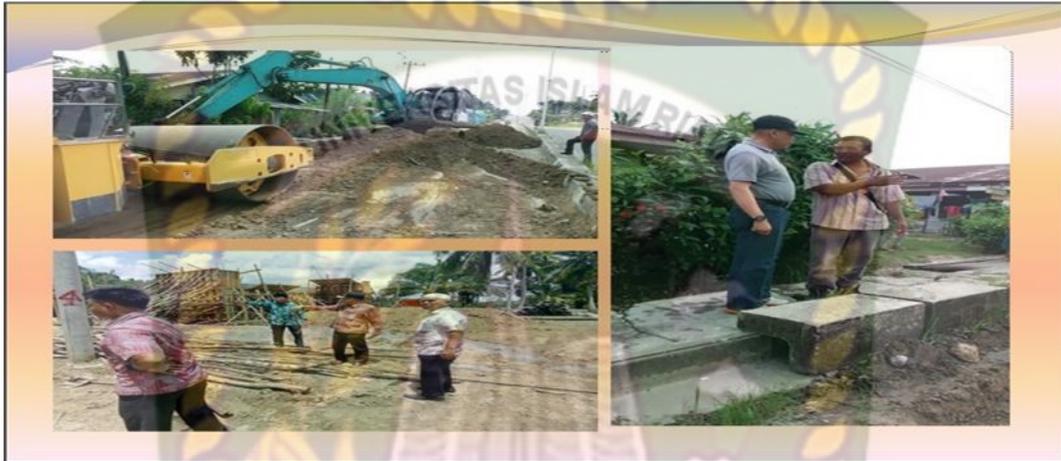
Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan Kepala Desa yang lainnya yaitu dengan Bapak Romi Romi Juliandra, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, penulis melakukan wawancara ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah pihak Pemerintahan Camat Rambah Hilir juga melakukan koordinasi kepada Desa lainnya yaitu Desa Rambah Hilir, selain itu apakah sudah ada pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa Rambah Hilir ini khususnya pada pembangunan infrastruktur, adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Ada, pihak Pemerintahan Kecamatan memberikan koordinasi untuk melakukan pembangunan setiap Desa yang di Kecamatan Rambah Hilir baik melalui rapat koordinasi maupun dalam acara musrenbang, terkhusus di Desa Rambah Hilir, saat ini sedang melakukan pembangunan gedung sekolah PAUD yang termasuk program perencanaan pembangunan jangka pendek, dan untuk perencanaan target jangka panjangnya adalah pembangunan jalan yang ada di Desa Rambah Hilir, karna saat sekarang ada 3 titik jalan yang dalam keadaan rusak parah” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan disertai hasil observasi penulis di lapangan bahwa di Desa yang ada di Kecamatan Rambah Hilir memang benar adanya melaksanakan pembangunan seperti pembangunan jalan dan juga bangunan TK/PAUD, dan pembangunan dilakukan secara berkala serta yang perlu

mendapatkan perhatian utama akan dilaksanakan terlebih dahulu, untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan data yang berupa data sekunder penulis dapatkan di lapangan yaitu sebagai berikut:

Gambar V.4: Data Sekunder Bukti Pembangunan Jalan Di Desa Rambah Hilir



Sumber: Kantor Camat Rambah Hilir, Tahun 2020

Gambar di atas adalah bukti bahwa di Desa Rambah Hilir melakukan pembangunan jalan atau semenisasi yang merupakan pembangunan jangka panjang dari Desa tersebut. Selanjutnya penulis akan memaparkan data sekunder yang menunjukkan bahwa di Desa Rambah Hilir juga ada di laksanakan pembangunan, yaitu sebagai berikut:

Gambar V.5: Data Sekunder Bukti Pembangunan Puskesmas di Desa Rambah Hilir



Sumber: Kantor Camat Rambah Hilir, Tahun 2020

Gambar di atas adalah bukti bahwa di Desa Rambah Hilir ada melakukan pembangunan yaitu membangun gedung untuk sarana kesehatan masyarakat yaitu Puskesmas, tetapi penulis tidak menemukan adanya pembangunan jalan yang dilakukan oleh Pemerintahan Desa Rambah Hilir, padahal dari informasi yang penulis dapatkan bahwa ada beberapa titik jalan yang perlu mendapatkan perhatian dari Pemerintah Desa Rambah Hilir.

Tabel V.8: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan”

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Program yang Sesuai Dengan Kebutuhan Masyarakat	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Munculnya Polemik dari Masyarakat	3 (17%)	15 (83%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Pembangunan yang Prioritas	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		14	40	0	54
Rata-Rata		5	13	0	18
Persentase		28%	72%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.8 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Hasil Pembangunan yang Sesuai Dengan Harapan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Program yang Sesuai Dengan Kebutuhan Masyarakat, Munculnya Polemik dari Masyarakat, Pembangunan yang Prioritas” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 13

orang (72%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 5 orang (28%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dilihat dari hasil penyebaran kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai dominannya memberikan penilaian cukup baik, hal ini menandakan bahwa pembangunan yang sudah dilaksanakan oleh Pemerintahan Kecamatan sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari masyarakat, walaupun masih ada beberapa pembangunan yang belum dilaksanakan.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang ke dua yang terkait dengan program yang dibuat sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan program pembangunan apa yang menjadi prioritas, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Sudah, tentunya pembangunan yang kita canangkan khususnya di Kecamatan Rambah Hilir ini sesuai dengan kebutuhan masyarakat, itulah salah satu tujuan diadakannya musrenbang, jadi program itu kita sosialisasikan, dan ditanyakan pendapat perwakilan dari setiap Desa, selain itu setiap perwakilan Desa juga berhak mengutarakan pembangunan apasaja yang dibutuhkan dari Desa tersebut, dan nanti kita rangkum serta dibuat pengajuan kepada pihak Kabupaten, saat sekarang pembangunan yang menjadi prioritas kita adalah infrastruktur jalan dan juga perlengkapan sarana dan prasarana lainnya”(Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zuhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas mendapatkan informasi bahwa agar program pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh Pemerintahan Camat maka diadakannya pertemuan dari setiap perwakilan Desa dalam acara musrenbang, dan didalam pertemuan tersebut akan disosialisasikan perencanaan program pembangunan yang akan di laksanakan.

Tabel V.9: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Dua Yaitu Indikator Kualitas Pekerjaan

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Rambah Hilir	3 (17%)	15 (83%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan	5 (28%)	13 (72%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		8	28	0	36
Rata-Rata		4	14	0	18
Persentase		22%	78%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke dua yaitu “Kualitas Pekerjaan” memiliki dua sub indikator yaitu “Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Rambah Hilir, Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 14 orang (78%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 4 orang (22%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh

responden pegawai adalah kategori “Cukup Baik” dimana hal ini dapat menggambarkan bahwa kualitas kerja dari Camat Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP sudah cukup baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang ke dua yaitu “Kualitas Pekerjaan” dimana seorang Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya, hal ini tentunya dilihat dari hasil kerja yang sudah dilakukannya seperti, adanya perkembangan pembangunan selama beliau memimpin, serta adanya kemajuan tingkat perekonomian masyarakat di Kecamatan Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, adalah kesediaan untuk melibatkan diri sepenuh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi ataupun bawahan yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugas. Salah satu tanggung jawab Camat adalah melakukan pembinaan atau membimbing bawahannya untuk melakukan kerja sama terkait pembangunan khususnya di Kecamatan Rambah Hilir, baik itu dengan bawahan internal kantor Camat Rambah Hilir maupun dengan Kepala Desa yang ada di daerah Kecamatan Rambah Hilir.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program, dan Melakukan

Evaluasi Terkait Proses Pembangunan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.10: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Camat Rambah Hilir Bertanggungjawab	17 (94%)	1 (6%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Memiliki Sifat Suka Melimpahkan Kesalahan Kepada Bawahannya	3 (17%)	15 (83%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		20	16	0	36
Rata-Rata		10	8	0	18
Persentase		56%	44%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.10 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Camat Rambah Hilir Bertanggungjawab, Memiliki Sifat Suka Melimpahkan Kesalahan Kepada Bawahannya” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 10 orang (56%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” dapat diperoleh hasil

rata-rata 8 orang (44%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dilihat dari hasil penyebaran kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai dominannya memberikan penilaian cukup baik terhadap tanggung jawab yang dilakukan oleh Camat Rambah Hilir selama memimpin di Kecamatan tersebut, tanggung jawab disini tentunya tidak hanya berdasarkan pekerjaannya atau programnya selesai, tetapi Camat Rambah Hilir juga harus berhasil bertanggung jawab terhadap bawahannya, apabila bawahannya melakukan kesalahan atau tidak menjalankan tugasnya maka Camat Rambah Hilir juga belum bisa dikatakan berhasil mempertanggungjawabkan terhadap bawahannya, jadi intinya pemimpin harus bisa bertanggung jawab terhadap dirinya, tugas dan fungsi, dan juga pegawai yang merupakan tanggung jawab dari Camat.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yang terkait dengan tanggung jawab dari Camat Rambah Hilir, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Iya, Saya sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai Camat Rambah Hilir ini, kemajuan kecamatan ini baik dari pembangunan infrastruktur dan meningkatkan taraf perekonomian masyarakat juga termasuk salah satu tanggung jawab Saya, walaupun di dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan

dan belum mencapai secara keseluruhan, tetapi hal ini akan menjadi bahwan evaluasi untuk masa pimpinan Saya kedepannya” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Camat Rambah Hilir memiliki tanggung jawab terhadap terhadap pelaksanaan pembangunan yang ada di Kecamatan Rambah Hilir, dan hal ini bisa dilihat dari hasilnya di lapangan, bahwa memang ada dilaksanakannya pembangunan tetapi belum dilakukan secara merata ada beberapa titik jalan yang masih dalam keadaan rusak parah dan hingga saat sekarang belum mendapatkan respon atau adanya tindakan dari Pemerintahan Kecamatan Rambah Hilir.

Untuk mengetarhui tanggung jawab dari Camat ini maka yang lebih tahu adalah bawahannya baik itu pegawai Kecamatan maupun dari Kepala Desa yang merupakan estafet pimpinan yang merupakan penyambung tanggung jawab dari Camat, agar lebih jelasnya bagaimana tanggung jawab dari Camat Rambah Hilir maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancaran penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Menurut Saya, Camat seakarang ini sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, seperti melakukan koordinasi terhadap Pemerintahan Desa untuk melakukan pembangunan, membina dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa, tidak hanya itu tanggung jawab yang terpenting adalah mewujudkan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan selalu melakukan pengawasan langsung terjun ke lapangan untuk melihat kondisi setiap Desa, sehingga bisa mengetahui pembangunan apasaja yang diperlukan atau apa saja yang menjadi keluhan disetiap Desa, karna setiap Desa memiliki kebutuhannya masing-masing” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat ditegaskan bahwa Camat Rambah Hilir sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan koordinasi kepada setiap Desa untuk melakukan pembangunan infrastruktur.

Tabel V.11: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Melakukan Evaluasi	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Melakukan Evaluasi Secara Merata	3 (17%)	15 (83%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Dampak Evaluasi	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18 (100%)
4	Pemeriksaan Hasil Kerja Lapangan	8 (44%)	10 (56%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		22	50	0	72
Rata-Rata		6	12	0	18
Persentase		33%	67%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.11 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Infrastruktur” memiliki 4 pertanyaan yaitu “Melakukan Evaluasi, Melakukan Evaluasi Secara Merata, Dampak Evaluasi, Pemeriksaan Hasil Kerja Lapangan” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 12 orang (67%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat

diperoleh hasil rata-rata 6 orang (33%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas bahwa pegawai Kantor Camat Rambah Hilir memberikan jawaban Cukup Baik terhadap kinerja dari Camat dalam mengevaluasi pembangunan infrastruktur yang sedang berjalan ataupun yang sudah selesai dilaksanakan, adapun tujuan dari evaluasi ini adalah agar pembangunan yang dilakukan sesuai dengan estimasi ataupun target yang sudah direncanakan baik dari target waktu pengerjaan maupun tujuan dari pembangunan tersebut, dan terakhir adalah dampak dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Camat, diharapkan dengan adanya dilakukan evaluasi maka adanya perubahan atau perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi selama dalam pelaksanaan pembangunan.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang ke dua yang terkait pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Camat tersebut, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“tentu saja, proses evaluasi merupakan suatu hal yang wajib dilakukan dan itu tentunya merupakan tugas saya, adapun bentuk-bentuk evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi pada pelaksanaan pembangunan seperti pembangunan jalan, gedung sekolah, dan juga bangunan gedung kesehatan, adapun evaluasi ini dilakukan setelah

selesai dilakukannya pembangunan yang bertujuan untuk mengetahui apasaja yang menjadi kendala pada saat melakukan pembangunan, dan hal ini menjadi bahan koreksi terhadap rancangan pemabngunan yang baru ”(Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa Camat Rambah Hilir melakukan evaluasi, adapun evaluasi yang dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui apasaja yang menjadi kendala terhadap pembangunan yang sudah dilaksanakan, diharapkan untuk pembangunan selanjutnya bisa dapat diperbaiki dan lebih bagus dari yang sebelumnya.

Untuk mengetahui lebih lanjutnya terhadap evaluasi yang dilakukan oleh Camat Rambah Hilir, maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Amri yang menjabat seabgai Kepala Desa Muara Musu, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Ada, Evaluasi selalu dilakukan oleh Camat Rambah Hilir khususnya pada pembangunan yang ada di Setiap Desa, karna melakukan evaluasi merupakan tugasnya sebagai Camat, adapun yang menjadi poin evaluasinya adalah ketepatan waktu pembangunan yang sesuai dengan rencana atau rancangan pembangunan, untuk meilhat pembangunan apasaja yang sudah terlaksana dan pembangunan yang belum terlaksana, apa yang menjadi kendala bagi pembangunan yang belum terlaksana, evaluasi yang diberikan oleh Camat tentunya memiliki tujuan agar pengerjaan pembangunan bisa diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan serta penggunaan dana untuk pembangunan direalisasikan sesuai dengan koridor” (Wawancara, 18 Desember 2019, Pukul 10.00 Wib, Amri Kepala Desa Muara Musu)

Berdasarkan dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu dapat dibuktikan bahwa Camat Rambah Hilir memang benar melakukan evaluasi terhadap setiap Desa khususnya pada pelaksanaan pembangunan yang sedang diselenggarakan oleh Desa masing-masing, evaluasi ini betujuan agar pembangunan bisa diselesaikan sesuai dengan yang sudah direncanakan.

Tabel V.12: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Tiga Yaitu Indikator Tanggung Jawab

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program	10 (56%)	8 (44%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Infrastruktur	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		16	20	0	36
Rata-Rata		8	10	0	18
Persentase		44%	56%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.12 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke tiga yaitu “Tanggung Jawab” memiliki dua sub indikator yaitu “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program, Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Infrastruktur” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 10 orang (56%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 8 orang (44%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden pegawai adalah kategori “Cukup Baik” dimana hal ini dapat menggambarkan bahwa Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP memiliki tanggung jawab dalam pembangunan sudah cukup baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang ke tiga yaitu “Tanggung Jawab” dimana seorang Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yaitu salah satunya adalah melakukann kootdinasi terhadap bawahan dan setiap kepala Desa untuk bekerjasama melakukan pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

4. Prakarsa

Prakarsa merupakan kemampuan pegawai atau seorang pimpinan dalam mengembangkan idea atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas, dengan adanya ide-ide baru yang muncul, maka pelaksanaan program kerja akan mejadi lebih inovatif.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja, dan Mampu Menjadi Mentor Bawahan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai sebagai responden yang penulis pilih. Ide merupakan gagasan atau terobosan dan juga dapat dikatakan inovatif yang diberikan seseorang khususnya adalah seorang Camat untuk melakukan pembangunan yang ada di Kecamatan Rambah Hilir.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.13: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja”

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Berperan Aktif Dalam Memberikan Ide Pembangunan	11 (61%)	7 (39%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya Dalam Memberikan Ide	1 (6%)	17 (94%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Ide Dari Pegawai Pernah Di Realisasikan	1 (6%)	17 (94%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		13	41	0	54
Rata-Rata		4	14	0	18
Persentase		22%	78%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.13 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Berperan Aktif Dalam Memberikan Ide Pembangunan, Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya Dalam Memberikan Ide, Ide Dari Pegawai Pernah Di Realisasikan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 14 orang (78%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 4orang (22%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas, dapat dilihat bahwa pegawai memberikan tanggapan terhadap

Camat cukup baik dalam memberikan ide-ide untuk menyusun program kerja seperti untuk melakukan perencanaan pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir, ide yang diberikan baik berupa bentuk bangunan, penataan bangunan, dan juga fungsi dari bangunan yang akan dilaksanakan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Tidak hanya itu di dalam membangun daerahnya Camat selalu melakukan memberikan kebebasan terhadap bawahannya untuk dapat memberikan ide-ide cemerlang dan sangat terbuka dengan kritikan atau saran dari siapapun termasuk dari bawahannya.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yang terkait dengan prakarsa atau ide yang diberikan oleh Camat untuk pembangunan yang ada di Kecamatan Rambah Hilir dan Camat juga memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapatnya terhadap rencana program pembangunan yang sesuai dengan perkembangan saat ini, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Oh iya, Saya sangat terbuka dan menerima masukkan atau ide-ide dari bawahan, tidak harus perencanaan program pembangunan selalu dari ide Saya, pegawai ataupun Kepala Desa juga berhak untuk menyampaikan pendapatnya terhadap pembangunan yang dibutuhkan saat sekarang, Kepala Desa bisa menyampaikan sarannya secara langsung ataupun secara tersurat dan disampaikan kepada Saya, jika

pembangunan tersebut memang memungkinkan untuk dilaksanakan, tentunya Saya akan menyetujui pembangunan itu diadakan. (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Camat Rambah Hilir sangat terbuka menerima saran ataupun ide-ide dari bawahannya, dan Camat Rambah Hilir memiliki sifat demokratis, tidak kaku, dan tidak otoriter yang harus mengikuti ide-ide dari Camat itu sendiri, bahkan Kepala Desa memiliki wewenang untuk memberikan idenya dalam mengatur daerahnya sendiri, dan Camat Rambah Hilir memberikan kebebasan kepada setiap Kepala Desa memimpin dan mengatur daerahnya masing-masing, tetapi Camat tetap menjalankan tugasnya dalam mengawasi berjalannya kegiatan yang dilakukan oleh Kepala Desa tersebut.

Untuk mempertegas hasil wawancara di atas terkait keaktifan serta memiliki pemikiran terbuka terhadap ide-ide dari bawahannya baik itu pegawai Kecamatan maupun dari Kepala Desa terhadap rencana program perkembangan pembangunan yang akan dilaksanakan, maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Benar sekali, Camat Rambah Hilir selalu memberikan masukan terhadap pembangunan yang sesuai untuk dilaksanakan, tetapi beliau tidak selalu memaksakan kehendaknya, beliau ini memiliki sifat yang fleksibel dan tidak kaku, beliau sangat menghargai pendapat yang diberikan oleh bawahannya, tidak hanya itu setiap Kepala Desa diberikan kepercayaan untuk mengatur dan membangun Desanya masing-masing yang sesuai dengan skill dan cara yang tentunya berbeda-beda tetapi tetap dalam koridor ataupun sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat ditegaskan bahwa Camat Rambah Hilir selalu memberikan pendapatnya dalam pembangunan yang akan dilaksanakan, selain itu untuk mengetahui pembangunan yang dibutuhkan oleh Desa, pihak Pemerintahan Desa juga memiliki kewenangan menyampaikan aspirasi rancangan pembangunannya tentunya sesuai dengan prosedur penyampaian aspirasi kepada Camat.

Tabel V.14: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menjadi Motivasi	0 (0%)	18 (100%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Mampu Menggerakkan Pegawaiinya	0 (0%)	18 (100%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Pemimpin yang Baik	18 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		18	36	0	54
Rata-Rata		6	12	0	18
Persentase		33%	67%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.14 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Menjadi Motivasi, Mampu Menggerakkan Pegawaiinya, Pemimpin yang Baik” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 12 orang (67%), selanjutnya yang menjawab kategori

“Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 6 orang (33%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai menilai bahwa Camat Rambah Hilir tidak hanya bisa memberikan motivasi, tetapi Camat Rambah Hilir juga bisa dijadikan mentor yang bisa memberikan arahan dan memiliki kemampuan dalam menggerakkan bawahannya untuk ikut ke dalam proses perencanaan program kerja yang sudah disusun dan disepakati secara bersama-sama.

Agar dapat memperkuat hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai di atas maka penulis perlu melakukan wawancara dengan Kepala Desa yang ada di Kecamatan Rambah Hilir, adapun yang menjadi informen dalam penelitian ini adalah Kepala Desa Rambah Hilir dan Juga Kepala Desa Muara Musu, untuk yang pertama penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Romi Romi Juliandra, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Iya benar, Camat Rambah Hilir adalah sosok pemimpin yang bisa dinilai seabgai mentor yang cukup baik, karna beliau tidak hanya memberikan ide, tetapi juga bisa mempertanggung jawabkan proses kedepannya, dampak yang akan diberikan terhadap pembangunan yang akan dilakukan, dan jika ada kendala beliau memiliki cepat tanggap dalam memproses dan menyelesaikan permasalahan yang bisa menghambat pembangunan yang sedang dilaksanakan, Saya rasa sangat jarang untuk saat sekarang menemukan Camat seperti Bapak Zuhendri ini” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Selain hasil wawancara di atas, penulis juga akan memaparkan hasil wawancara dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu, adapun hasil wawancar penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Saya setuju dengan pendapat dari bapak Romi, karna Saya juga memiliki penilaian yang sama terhadap beliau, karna Camat Rambah Hilir mampu untuk menggerakkan bawahannya tanpa merasa tertekan, tetapi memang benar-benar dilakukan dengan penuh tanggung jawab, walaupun begitu jika kami menyalahi peraturan tetapi diberikan teguran ataupun sanksi.” Wawancara, 18 Desember 2019, Pukul 10.00 Wib, Amri Kepala Desa Muara Musu)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Camat Rambah Hilir merupakan mentor yang cukup baik, karna beliau tidak hanya memiliki perancangan program tetapi Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP juga ikut andil untuk langsung terjun ke lapangan dalam melakukan pembangunan, selain tugasnya memberikan koordinasi kepada bawahannya atau Kepala Desa untuk menjalankan tugasnya atau dapat dikatakan memberikan perintah ke Kepala Desa, tetapi Camat Rambah Hilir selalu memberikan masukan ataupun memberikan jalan keluar terhadap kendala yang dihadapi oleh bawahannya.

Tabel V.15: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Empat Yaitu Indikator Prakarsa

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memiliki Ide-Ide Dalam Penyusunan Program Kerja	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		10	26	0	36
Rata-Rata		5	13	0	18
Persentase		28%	72%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.15 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke empat yaitu “Prakarsa” memiliki dua sub indikator yaitu “Memiliki Ide-Ide Dalam Penyusunan Program Kerja, Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 13 orang (72%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 5 orang (28%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi ataupun jawaban secara keseluruhannya maka jawaban dominan dari pegawai adalah cukup baik terkait prakarsa Camat Rambah Hilir dalam mengkoordinasikan bawahannya untuk melakukan pembangunan infrastruktur, Camat Rambah Hilir dinilai aktif dalam memberikan ide-idenya terhadap rancangan pembangunan yang sesuai dengan kondisi daerahnya dan tentunya juga menjadi kebutuhan masyarakat.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indicator yang ke empat yaitu “Prakarsa” dimana seorang Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP memiliki kreativitas yang baik dalam menyusun rencana pembangunan untuk kemajuan daerahnya, tidak hanya itu Camat Rambah Hilir sangat terbuka terhadap perkembangan di luar sana serta bisa menerima masukkan dari bawahannya, jika masukan atau ide dari pegawai lebih bagus maka ide tersebut bisa dimasukkan ke dalam rancangan program pembangunan, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja, adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan di dalam berorganisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, selain itu juga yang menjadi bagian disiplin kerja adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan dan, Penerapan Sanksi Kepada Bawahan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.16: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan”

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Aturan Kerja	18 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Disiplin Kerja	8 (44%)	10 (56%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Peraturan Tertulis Dalam Disiplin Kerja	15 (83%)	3 (17%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		41	13	0	54
Rata-Rata		14	4	0	18
Persentase		78%	22%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.16 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Aturan Kerja, Disiplin Kerja, Peraturan Tertulis Dalam Disiplin Kerja” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 14 orang (78%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 4orang (22%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil penyebaran kuesioner dengan pegawai Kecamatan Rambah Hilir, dapat diketahui bahwa responden dominannya memberikan jawabannya cukup baik terkait penerapan disiplin kerja di Kantor Camat Hilir, hal ini menandakan bahwa kedisiplinan yang diterapkan oleh Camat bisa dilaksanakan juga oleh pegawainya, baik dari tingkat kehadiran pegawai, ketepatan waktu masuk kerja dan pulang juga sesuai dengan waktu yang ditetapkan, selain itu tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan target pengerjannya.

Untuk melengkapi dari jawaban pegawai di atas maka penulis melakukan wawancara dengan Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP, yang memiliki kewenangan membuat peraturan khususnya untuk mengatur bawahannya dan bertanggung jawab atas tindak tanduk yang dilakukan oleh bawahannya dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan, peraturan yang dibuat tentunya bertujuan agar dapat sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, baik peraturan untuk waktu pelayanan atau jam kerja yang dilakukan oleh pegawai, peraturan prosedur untuk memberikan pelayanan, cara, sika, dan tata karma pada saat melakukan pelayanan, target untuk menyelesaikan

pekerjaan, dan pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku, untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP sebagai berikut:

“Pastinya, Saya rasa setiap organisasi memiliki peraturan baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, peraturan yang sering kita dengar yaitu seperti Standar Operasional Pelayanan atau SOP, di dalam SOP tercantum peraturan-peraturan yang harus di taati baik untuk Saya pribadi maupun untuk pegawai seperti standar jam kerja, sikap atau tingkah laku yang harus dilakukan oleh pegawai selaku aparatur pemerintahan, dan juga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, jika pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan tentunya kita menindaklanjuti dengan memberikan sanksi berupa teguran ataupun memberikan surat peringatan, selain itu tidak hanya disiplin dalam waktu kerja tetapi juga disiplin dalam menyelesaikan program perencanaan pembangunan yang dilaksanakan, target yang sudah disepakati harus tercapai baik dari segi waktu penyelesaian, maupun dampak yang diberikan dari pembangunan bisa tercapai” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang penulis lakukan di lapangan bahwa di Kantor Camat Rambah Hilir memiliki Standar Operasional Prosedur untuk mengatur pegawainya dalam menjalankan tugas dan fungsi dan mencapai hasil yang maksimal, tetapi walaupun sudah adanya SOP ini, tetap saja kembali lagi dengan aparturnya dalam melaksanakan peraturan tersebut, karna tentunya masih terdapat pegawai yang masih belum bisa sepenuhnya mengikuti peraturan dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, disinilah peran dari seorang Camat untuk dapat mengaplikasikan peraturan dan juga bisa mengkoordinasikannya kepada bawahan agar dapat mengikuti dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya untuk melengkapi hasil wawancara di atas maka penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala

Desa Rambah Hilir, terkait dengan Standar Operasional Prosedur untuk menyelenggarakan pemerintahan desa khususnya dalam menjalankan pembangunan Desa, serta apakah SOP dari Kecamatan juga berlaku untuk Pemerintahan Desa, untuk lebih jelasnya berikut penulis paparkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir:

“Ya, untuk menindak lanjuti peraturan yang dibuat oleh Pemerintahan Kecamatan, tentunya Saya membuat peraturan desa untuk melaksanakan pembangunan dengan tidak melanggar peraturan daerah yang berlaku, karna untuk peraturan, tentunya kita mengkaji dan menyesuaikan kondisi yang ada di desa masing-masing”(Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang penulis lakukan di lapangan, bahwa Pemerintahan Desa juga memiliki peraturan dengan menindaklanjuti dari Pemerintahan Kecamatan yang sudah dikoordinasikan kepada setiap Desa, jadi untuk menjalankan tugasnya dalam menyelenggarakan pembangunan, pihak Desa tetap melihat pedoman atau mengacu dari Peraturan yang dibuat oleh Kecamatan dan mengaplikasikanya dan menyesuaikan dengan yang dibutuhkan Desa yang dirangkum dalam bentuk Peraturan Desa, secara prosedurnya pihak Camat memiliki tugas untuk menetapkan SOP untuk Pemerintahan Desa, serta melakukan koordinasi dalam penyelenggaraan sarana dan prasarana kepada masing-masing Desa, melakukan pengawasan terhadap berjalannya pelaksanaan pembangunan, serta melakukan evaluasi terhadap setiap penyelenggaraan pemerintahan Desa, jadi koordinasi dan kerjasama merupakan kewenangan kecamatan dan Desa, maka dari itu kerjasama juga harus

disinkronisasi agar tujuan dari pembangunan bisa mencapai dengan baik dan juga perlu adanya koordinasi yang baik dan terbuka.

Tabel V.17: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memberikan Sanksi	8 (0%)	10 (100%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Jenis Sanksi	16 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Adil	18 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		42	12	0	54
Rata-Rata		14	4	0	18
Persentase		78%	22%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.17 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan Sanksi, Jenis Sanksi, Adil” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 14 orang (78%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 4 orang (22%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di atas yang dipaparkan dalam bentuk tabel dapat dijelaskan bahwa Camat Rambah Hilir menegakkan peraturan seperti pemberian sanksi kepada bawahan yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku seperti Standar Operasional Prosedur yang didalamnya mengatur tentang

system pemerintahan yaitu waktu dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertindak dengan jujur, menyelesaikan program pembangunan dan sesuai dengan rincian perencanaan yang sudah ditetapkan.

Untuk melengkapi pernyataan di atas terkait penegakkan sanksi yang diberikan oleh Camat terhadap bawahannya, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Zulhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir untuk mengetahui apakah ada sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, serta jenis sanksi yang diberikan, sekaligus penulis ingin mengetahui bagaimana dengan Kepala Desa yang tidak bisa menyelesaikan pembangunan sesuai dengan target yang direncanakan:

“Tentu saja, kita menegakkan peraturan termasuk memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, adapun jenis sanksi yang diberikan tentunya sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, ada yang hanya diberikan teguran secara langsung, dan ada yang diberikan surat peringatan satu sampai dengan peringatan ke tiga, jika sudah mendapatkan peringatan yang ke tiga kali tentunya harus diberhentikan secara hormat maupun secara tidak hormat, sama hal yang dilakukan kepada Kepala Desa yang tidak bisa menjalankan roda pemerintahannya dengan cukup baik, jika tidak ada perkembangan selama pemerintahannya maka perlu di evaluasi dan harus dikatehui yang menjadi penyebabnya, jika kesalahannya berada pada tindakan hukum seperti ketidak jujuran dalam penggunaan dana sehingga terjadinya mandeg dalam pembangunan, maka perlu adanya tindak tegas secara hukum juga” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zulhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Sesuai dari hasil wawancara serta hasil observasi penulis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Camat memberikan sanksi kepada bawahannya yang tidak bisa mengikuti peraturan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun menjalankan program pembangunan, adapun sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan, dimulai dari sanksi administrasi yang berupa peringatan, hingga pelanggaran sudah sering

terjadi maka dapat dilakukannya pemberhentian terhadap oknum, dan apabila pelanggarannya ada keterkaitannya dengan pelanggaran hukum maka akan ditindak secara hukum juga.

Untuk dapat menegaskan dari hasil wawancara di atas maka penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu, penulis ingin menanyakan pemberian sanksi kepada Kepala Desa yang kurang baik dalam melakukan pembangunan Desa dan menjalankannya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, berikut hasil wawancara penulis dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu:

“Ada, tentunya ada sanksi yang diberikan oleh Camat, khususnya kepada Kepala Desa yang tidak bisa mencapai target dalam pengerjaan pembangunan Desa, sanksi yang diberikan seperti sanksi administrasi seperti memberikan teguran atau surat peringatan sanksi pidana jika pelanggaran yang dilakukan ada keterkaitannya dengan hukum, disamping itu jika Pemerintahan Desa tidak bisa menggunakan dana desa dengan optimal dalam arti kata masih banyak dana yang tersisa sedangkan pembangunan yang dibutuhkan belum terlaksana, maka akan diberikan punishment, dengan cara dana itu dikembalikan, dan anggaran dana selanjutnya akan dikurangkan dalam jumlah yang lebih sedikit dari tahun yang sebelumnya” (Wawancara, 18 Desember 2019, Pukul 10.00 Wib, Amri Kepala Desa Muara Musu)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, bahwa jawaban yang diberikan Kepala Desa sama dengan hasil wawancara Camat Rambah Hilir, dalam hal ini ditegaskan bahwa Camat Rambah Hilir memang benar melakukan pemberian sanksi kepada bawahannya termasuk di dalamnya adalah Kepala Desa yang tidak bisa bekerja sama dalam melakukan pembangunan dengan optimal, adapun jenis sanksi yang diberikan sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan.

Tabel V.18: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Lima Yaitu Indikator Disiplin Kerja

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan	14 (78%)	4 (22%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Penerapan Sanksi Kepada Bawahan	14 (78%)	4 (22%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		28	8	0	36
Rata-Rata		14	4	0	18
Persentase		78%	22%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.18 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke lima yaitu “Disiplin Kerja” memiliki dua sub indikator yaitu “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan, Penerapan Sanksi Kepada Bawahan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Baik” yaitu sebanyak 14 orang (78%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” sebanyak 4 orang (22%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi di atas yang merupakan tanggapan yang diberikan oleh pegawai dapat dilihat jawaban yang dominanya berada pada kategori baik, hal ini dikarnakan bahwa Camat sudah menjalankan tugasnya yaitu memberikan sanksi kepada bawahannya yang sudah melanggar peraturan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun dalam menjalankan pembangunan infrastruktur.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang ke lima yaitu “Disiplin Kerja ”, yang di dalamnya terdapat dua poin penilaian yaitu Penerapan disiplin kerja di kantor Camat Rambah Hilir, dan juga penerapan sanksi kepada bawahan, yang ke dua poin ini mendapatkan nilai baik, jadi dapat dilihat kinerja dari Camat dalam menegakkan kedisiplinan dan membawa bawahannya untuk mengikuti peraturan sudah dinilai berhasil, tetapi berdasarkan hasil observasi penulis masih ada pegawai yang belum bisa menaati peraturan yaitu ketepatan waktu dalam bekerja, selain itu untuk Kepala Desa yang berkoordinasi kepada Camat dalam melakukan pembangunan infrastruktur belum dikatakan baik karna masih ada pembangunan yang belum terselenggara dengan optimal seperti, jalan yang masih banyak dalam keadaan rusak dan memang perlu untuk segera dilakukannya perbaikan, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

6. Kerja Sama

Kerja sama, adalah merupakan kemampuan antar individu atau kelompok untuk membina hubungan dengan individu lainnya dalam rangka menyelesaikan tugas.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Profesional Dalam Bekerja dan, Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.19: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Profesional Dalam Bekerja”

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Profesional	2 (11%)	16 (89%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Bentuk Profesional	11 (61%)	7 (39%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		13	23	0	36
Rata-Rata		7	11	0	18
Persentase		39%	61%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.19 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Profesional Dalam Bekerja” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Profesional dan, Bnetuk Profesional” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 11 orang (61%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 7 orang (39%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang penulis lakukan dengan pegawai Kantor Camat Rambah Hilir dengan cara dipaparkan dalam bentuk tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai menilai Camat Rambah Hilir sudah bekerja dengan profesional. Profesionalisme Camat berawal dari

keberdayaan organisasi Kecamatan dalam menjalankan tugas tugas pokok dan fungsinya, artinya semakin banyak ruang lingkup tugas pokok dan fungsi kecamatan maka sesungguhnya beban kerjanya semakin bertambah, beban kerja Camat dapat diukur dari jumlah kewenangan yang diberikannya dari Bupati/walikota kepada Camat sebagai titik awal mengenai ruang lingkup pekerjaan yang ditanganinya. Ukuran profesionalisme Camat diukur dari perspektif keberhasilan menjalankan tugas pokok dan fungsi yaitu keberhasilan dalam Pemerintahan, keberhasilan dalam pelayanan publik, dan keberhasilan dalam pemberdayaan masyarakat, dan yang tidak kalah pentingnya adalah keberhasilan dalam melaksanakan pembangunan ini yang kemudian menjadi indikator pencapaian profesionalisme.

Untuk melengkapi dari jawaban pegawai di atas maka penulis melakukan wawancara dengan Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP, penulis ingin menanyakan bagaimana tingkat profesional yang dilakukan oleh seorang Camat khususnya dalam proses pelaksanaan pembangunan di Kecamatan Rambah Hilir, untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP sebagai berikut:

“Harus profesional, karna bagaimanapun pelaksanaan pembangunan merupakan salah satu tanggung jawab Saya, pembangunan yang dilaksanakan harus adil dan merata, dengan melaksanakan pembangunan yang adil inilah merupakan salah satu bentuk profesionalitas Saya dalam memimpin daerah ini, hal ini juga agar tidak menimbulkan indikasi bahwa Saya pilih kasih dalam pelaksanaan pembangunan, jadi Saya harus melaksanakan pembangunan kepada setiap Desa dan menyisir daerah Kecamatan yang perlu diadakannya pembangunan, diharapkan kedepannya Saya bisa meningkatkan profesionalitas dan kinerja Kecamatan agar daerah ini bisa berkembang dengan pesat” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zuhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang penulis lakukan di lapangan bahwa Camat memiliki tingkat kinerja yang cukup bagus, dilihat dari profesionalitasnya dalam membangun daerah secara adil. Pembangunan infrastruktur yang dilakukan oleh Camat dan juga Pemerintahan Desa dilaksanakan secara merata, sesuai pembangunan yang dibutuhkan oleh Desa tersebut, tetapi berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, masih terdapat pembangunan yang belum dilaksanakan sesuai yang dibutuhkan oleh Desa.

Selanjutnya untuk melengkapi hasil wawancara di atas, maka penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, penulis ingin menanyakan bagaimana profesionalitas dari kinerja Camat Rambah Hilir khususnya dalam melakukan pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir, berikut penulis paparkan hasil wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir:

“Jika dilihat dari kinerja Camat Rambah Hilir dalam pembangunan infrastruktur ini sudah cukup profesional, bisa kita lihat dari keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan yang sudah diselenggarakan, namun memang ada beberapa pembangunan yang belum sesuai dengan yang kami ajukan sebagai rancangan pembangunan pada tahun lalu” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan wawancara serta observasi penulis di lapangan bahwa Camat sudah melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu melakukan pembangunan secara adil dan merata, yang dapat diartikan pelaksanaan pembangunan secara adil adalah bahwa pembangunan yang dilaksanakan bukan dilakukan dengan cara disamaratakan antara desa satu dengan desa lainnya, tetapi dengan melihat

pembangunan yang dibutuhkan oleh Desa tersebut, seperti di Desa Rambah Hilir membutuhkan pembangunan jalan atau semenisasi, tetapi hal ini belum tentu dibutuhkan oleh Desa lainnya karna jalannya sudah bagus atau sudah dilaksanakan semenisasi, maka dari itu tidak mungkin kita memberikan atau memperlakukan hal yang sama sedangkan Desa tersebut tidak membutuhkan hal tersebut.

Tabel V.20: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan”

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Melibatkan Pegawai dalam Mencari Solusi	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Menerima Kritikhan Dari Bawahan	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		10	26	0	54
Rata-Rata		5	13	0	18
Persentase		28%	72%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.20 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Melibatkan Pegawai dalam Mencari Solusi, Menerima Kritikhan Dari Bawahan ” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 13 orang (72%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 5 orang (28%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Selanjutnya berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner di atas dapat dilihat bahwa dominannya, pegawai memberikan tanggapan cukup baik, artinya bahwa Camat Rambah Hilir selalu melibatkan pegawai dalam memecahkan suatu persoalan atau masalah yang menyebabkan terkendalanya suatu pembangunan yang belum bisa diselesaikan sesuai yang ditargetkan, tidak hanya itu pegawai memiliki kebebasan dalam memberikan suara atau menyampaikan pendapatnya terkait ide-ide dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir.

Untuk melengkapi pernyataan di atas yaitu terkait hasil tanggapan pegawai bahwa Camat Rambah Hilir memiliki keterbukaan terhadap pegawainya dan memberikan hak suara kepada pegawai untuk memberikan pendapatnya dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau memberikan ide-ide untuk pelaksanaan pembangunan, maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suara atau pendapat pegawai untuk dijadikan solusi dalam penyelesaian masalah khususnya dalam pembangunan infrastruktur Kecamatan Rambah Hilir, berikut penulis paparkan hasil wawancara dengan beliau:

“Sangat berpengaruh, karna tentunya didalam menjalankan tugas dan fungsi ini Saya tidak bisa melakukan sendiri, dan memang tidak bisa dipungkiri bahwasanya Saya sangat membutuhkan kerja sama yang baik dengan pegawai agar bisa menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban Saya, termasuk dalam penyelenggaraan pembangunan, dalam hal ini Saya membutuhkan teman untuk bertukar pikiran agar pembangunan ini bisa berjalan lancar, dan apabila ada kendala dalam pelaksanaannya maka Saya selalu berembuk atau berdiskusi untuk mencari solusi bersama sama, agar permasalahan tersebut bisa diselesaikan dengan segera” (Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zuhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Sesuai dari hasil wawancara serta hasil observasi penulis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Camat Rambah Hilir memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk memberikan pendapatnya terkait dalam pelaksanaan pembangunan, baik itu memberikan ide yang terkait dengan perkembangan pembangunan, maupun memberikan saran atau solusi terhadap permasalahan pembangunan yang sedang terjadi.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu, penulis ingin menanyakan bagaimana Camat Rambah Hilir membangun komunikasinya terhadap setiap Kepala Desa agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melaksanakan pembangunan, berikut hasil wawancara penulis dengan Bapak Amri selaku Kepala Desa Muara Musu:

“Selama ini Camat Rambah Hilir sudah cukup bagus dalam membangun komunikasi kepada bawahannya dengan carasing bertukar informasi ataupun pikiran, jika ada permasalahan di dalam pelaksanaan pembangunan maka kita bersama-sama untuk mencari solusi, karna bagaimanapun kerjasama sangat dibutuhkan dalam membangun daerah ini.” (Wawancara, 18 Desember 2019, Pukul 10.00 Wib, Amri Kepala Desa Muara Musu)

Berdasarkan dari hasil wawancara serta observasi penulis di lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur, Camat Rambah Hilir melibatkan bawahannya untuk ikut dalam memberikan ide atau saran apabila ada permasalahan dalam pembangunan, keberhasilan suatu pembangunan dikarnakan adanya kerja sama yang dilakukan antara pemimpin dan bawahannya, sehingga jika tercipta komunikasi yang bagus maka pembangunan yang dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang sudah menjadi target dalam perencanaan pembangunan.

Tabel V.21: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Enam Yaitu Indikator Kerja Sama

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Profesional Dalam Bekerja	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan	5 (28%)	13 (72%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		12	24	0	36
Rata-Rata		6	12	0	18
Persentase		33%	67%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.21 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke enam yaitu “kerja Sama” memiliki dua sub indikator yaitu “Profesional Dalam Bekerja, Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 12 orang (67%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 6 orang (33%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Selanjutnya berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi di atas, secara keseluruhannya jawaban yang paling dominan adalah berada pada kategori “Cukup Baik” dimana hal ini menggambarkan bahwa Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP sudah professional dalam menjalankan tugasnya sebagai camat yaitu salah satunya melakukan koordinasi dalam pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir, selain itu Camat Rambah Hilir sangat

mengapresiasi saran ataupun ide-ide dari bawahannya dalam pelaksanaan pembangunan, walaupun tidak semua ide dapat diterima.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang ke enam yaitu “Kerja Sama” dimana seorang Camat Rambah Hilir yaitu Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP melakukan kerja sama baik dengan pegawai maupun setiap Kepala Desa untuk melakukan pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

7. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah kemampuan pemberi kebijakan dalam menyelesaikan sebuah hasil tugas setiap harinya atau dalam pengertian lain, kuantitas adalah ukuran untuk jumlah dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Jadi dari beberapa tugas dan fungsi yang menjadi kewajiban sebagai Camat, berapa tugas yang sudah terlaksana dan berapa tugas yang belum dilaksanakan.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu, Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.22: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Pertama “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	2 (11%)	16 (89%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Program yang Berhasil Dilaksanakan	11 (61%)	7 (39%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Program Kerja yang Belum Terlaksana	1 (6%)	17 (94%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		14	40	0	54
Rata-Rata		5	13	0	18
Persentase		28%	72%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.22 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Program yang Berhasil Dilaksanakan, Program Kerja yang Belum Terlaksana” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 13 orang (72%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 5 orang (28%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dilihat dari hasil penyebaran kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai dominannya memberikan penilaian cukup baik terhadap kinerja dari Camat Rambah Hilir dalam melaksanakan program pembangunan infrastruktur yang menjadi salah satu tugas

dan fungsi yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang Camat, program bisa dinilai berhasil apabila dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dari beberapa program pembangunan memang sudah ada yang selesai dengan waktu yang telah ditetapkan, namun masih ada pembangunan yang belum tercapai sesuai dengan target seperti semenisasi jalan di beberapa Desa.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan mencari informasi lebih lanjut dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yaitu program kerja apasaja yang sudah terlaksana dan juga yang belum dilaksanakan dengan baik, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Untuk melakukan program kerja yaitu seperti pembangunan infrastruktur tentunya kita sudah mengusahakannya dengan optimal, namun memang didalam pengerjaannya di lapangan tentunya ada yang menjadi penghambat sehingga pembangunan tersebut tidak bisa selesai dengan tepat waktu, seperti pembangunan jalan, yang harus perlu diketahui tidak semua jalan menjadi tanggung jawab Camat, seperti jalan provinsi, hal ini tentunya merupakan tanggung jawab dari pusat, walaupun kita mengajukan kepada pusat, namun kita harus sabar menunggu tindakan untuk diperbaiki, selain itu yang menjadi penghambat dalam melaksanakan pembangunan adalah kurangnya anggaran, dan kurangnya sumber daya manusia dalam pengerjaan di lapangan, dan perlu juga diketahui bahwa seluruh aktivitas pengerjaan pembangunan yang ada di wilayah kecamatan itu dikoordinasikan dengan masing-masing pemerintahan Desa, Saya berperan sebagai pengawas sekaligus melakukan pembinaan agar proses pembangunan dapat berjalan dengan baik dan tentunya merata disetiap wilayah pedesaan di Kecamatan Rambah Hilir”(Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zuhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Camat Rambah Hilir sudah berusaha untuk melaksanakan program kerja untuk lebih optimal, tetapi tentunya di dalam pelaksanaannya di lapangan tentunya ada beberapa yang menjadi penghambat sehingga dapat memperlambat dalam penyelesaian pembangunan, seperti kurangnya anggaran, dan terbatasnya sumber daya manusia untuk pengerjaan di lapangan.

Untuk mengetahui lebih lanjut terkait program kerja Camat Rambah Hilir yaitu salah satunya adalah pembangunan infrastruktur apakah sudah terlaksana secara menyeluruh atau belum, maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Program pembangunan infrastruktur ini tentunya belum terlaksana secara menyeluruh, karna ada beberapa program yang dominan dan harus disegerakan untuk di selesaikan seperti pembangunan jalan Desa, karna banyaknya jumlah titik kerusakan pada jalan, maka tentunya kita akan memilih jalan yang mengalami kerusakan parah dan dikhawatirkan akan membahayakan bagi pengguna jalan, dan untuk perbaikan jalan yang lain akan kita usahakan selesai sesuai dengan waktu yang ditargetkan, dan tugas Camat adalah mengawasi pelaksanaan pembangunan yang ada di setiap Desa termasuk pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Romi Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir)

Berdasarkan hasil wawancara yang disertakan hasil observasi penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak Pemerintahan Desa khususnya Desa Rambah Hilir ini memilah terlebih dahulu pembangunan apasaja yang harus segera diselesaikan seperti pembangunan jalan, tentunya tidak bisa dilaksanakan secara serentak, karna pastinya harus ada sumber daya manusia serta anggaran yang cukup untuk melakukan pembangunan secara keseluruhan.

Tabel V.23: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memberikan Tugas Sesuai dengan Kemampuan	0 (0%)	18 (100%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Jumlah Pegawai Mencukupi	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		6	30	0	36
Rata-Rata		3	15	0	18
Persentase		17%	83%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.23 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Memberikan Tugas Sesuai dengan Kemampuan, Jumlah Pegawai Mencukupi” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 15 orang (83%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 3 orang (17%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan pegawai terhadap sub indicator ke dua yaitu jumlah pegawai dan beban kerja yang diberikan sebanding, jawaban dominannya adalah cukup baik hal ini menandakan bahwa jumlah pegawai sudah cukup sesuai dengan beban kerja yang diberikan

dan tidak adanya tumpang tindih tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor Camat Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang ke dua yang terkait jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP selaku Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

“Tentun saja, setiap satu orang pegawai memiliki satu jabatan dan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidang yang menajdi tanggung jawabnya, itulah guna adanya struktur organisasi, disanakan sudah sangat jelas ditentukan jabatan dan tugas-tugasnya, dan tidak boleh adanya rangkap jabatan agar tanggung jawab bisa dilaksanakan dengan baik dan tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal, secara kuantitas Pemerintahan Kecamatan Rambah Hilir sudah cukup terpenuhi yaitu 35 orang, dan untuk kualitas kita sudah cukup baik namun memang harus melakukan peningkatan lagi, dan untuk melakukan pembangunan tentunya sudah ada bidangnya yang akan mengurus dan bertanggung jawab di dalam pelaksanaannya di lapangan, dan tugas Saya hanya melakukan koordinasi serta mengawasi dalam pelaksanaan program kerja(Wawancara, 16 Desember 2019, Pukul 13.30 Wib, Zuhendri, S.Sos, M.IP Camat Rambah Hilir)

Berdasarkan dari hasil wawancara serta hasil observasi penulis di lapangan bahwa Pemerintahan Kecamatan Rambah Hilir memang memiliki jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan, apabila program kerja belum bisa terlaksana dengan baik hal ini tentunya yang perlu dibenahi adalah kualitas setiap pegawainya yang haru mengetahui tugas yang menajdi tanggung jawabnya.

Untuk melengkapi pernyataan di atas, maka penulis akan memaparkan data yang berupa data sekunder terkait jumlah pegawai yang penulis dapatkan dari kantor Camat Rambah Hilir, untuk lebih jelasnya berikut penulis paparkan data sekunder berupa gambar di bawah ini:

Gambar V.6: Data Sekunder Jumlah Pegawai Kantor Camat Rambah Hilir

KANTOR KECAMATAN RAMBAH HILIR	
• JUMLAH ASN	: 28
• PNS	: 21
• HONORER	: 7
• JABATAN STRUKTURAL	: 8
• TERISI	: 7

Sumber: Kantor Camat Rambah Hilir, 2020

Berdasarkan data sekunder di atas dapat menunjukkan bahwa jumlah pegawai Kantor Camat Rambah Hilir berjumlah 35 orang yang terdiri dari 21 orang PNS, 7 orang pegawai honorer, dan ada 7 jabatan struktural, dan setiap pegawai sudah memiliki tugas dan jabatannya masing-masing. Agar suatu organisasi pemerintahan dapat berjalan dengan baik tentunya harus memiliki struktur organisasi yang jelas, sehingga tugas-tugas yang dibebankan jelas dan tidak terjadinya ketimpangan ataupun rangkap jabatan yang membuat kualitas kinerja akan berkurang, khusus dibidang pembangunan tentu sudah ada pegawai yang akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pelaksanaannya baik dari melakukan perancangan program hingga merealisasikannya untuk mewujudkan pembangunan sesuai dengan target dan secara fungsional pembangunan tersebut.

Tabel V.24: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Penelitian Indikator Ke Tujuh Yaitu Indikator Kuantitas Pekerjaan

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu	5 (28%)	13 (72%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding	3 (17%)	15 (83%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		8	28	0	36
Rata-Rata		4	14	0	18
Persentase		22%	78%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Dari tabel V.24 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke tujuh yaitu “Kuantitas Pekerjaan” memiliki dua sub indikator yaitu “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu, Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 14 orang (78%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 4 orang (22%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden pegawai adalah kategori “Cukup Baik” hal ini menandakan bahwa jumlah pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga tugas dan tanggung jawab bisa dilaksanakan dengan optimal.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indicator yang ke tujuh yaitu “Kuantitas Pekerjaan” program kerja dalam pembangunan setiap wilayah kecamatan Rambah Hilir sudah cukup terlaksana, tetapi di dalam pelaksanaannya di lapangan tentunya masih terdapat kendala-kendala yang menjadi terhambatnya pembangunan, sehingga pembangunan tidak bisa diselesaikan sesuai dengan target, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

Setelah keseluruhan hasil penyebaran kuesioner telah disajikan pada masing-masing pembahasan indikator pertama hingga indikator ke tujuh, maka penulis akan membuat rekapitulasi antara jawaban-jawaban dari masing-masing indikator tersebut, hasil rekapitulasi ini nantinya akan menghasilkan kesimpulan yang memberikan jawaban dari penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir. Rekapitulasi yang dilakukan adalah dengan cara melakukan pembagian dan pengambilan nilai rata-rata dari total keseluruhan jawaban yang telah terkumpul pada pembahasan skripsi sebelumnya, dengan diambilnya nilai rata-rata dan persentase dari masing-masing jawaban per indikatornya, maka penulis akan mendapatkan kesimpulan jawaban mana yang paling dominan diberikan oleh pegawai Kantor Camat Rambah Hilir yang menilai kinerja camat untuk menjalankan tugasnya dalam melakukan koordinasi pembangunan infrastruktur Di Kecamatan Rambah Hilir, selanjutnya untuk menjawab hasil dari penelitian ini, penulis akan paparkan tabel rekapitulasi sebagai berikut:

C. Rekapitulasi Hasil Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Tabel V.25 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

No	Indiaktor	Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Keterampilan Kerja	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18 (100%)
2	Kualitas Kerja	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18 (100%)
3	Tanggung Jawab	8 (44%)	10 (56%)	0 (0%)	18 (100%)
4	Prakarsa	5 (28%)	13 (72%)	0 (0%)	18 (100%)
5	Disiplin Kerja	14 (78%)	4 (22%)	0 (0%)	18 (100%)
6	Kerja Sama	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18 (100%)
7	Kuantitas Pekerjaan	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18 (100%)
Jumlah		48	78	0	126
Rata-Rata		7	11	0	18
Persentase		39%	61%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Berdasarkan data pada tabel V.25 di atas serta hasil pengamatan penulis di lapangan secara langsung, maka dapat dijelaskan bahwa dari responden pegawai memperoleh hasil tanggapan yang di dominansi pada jawaban kategori “Cukup Baik” yaitu dengan rata-rata 11 orang (61%), di ikuti dengan jawaban pada

kategori “Baik” dengan rata-rata 7 orang (39%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Baik”.

Degan demikian, maka kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini dimana pelaksanaanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Rambah Hilir, dan jawaban paling dominan yang diberikan masyarakat dari total keseluruhan jawaban adalah jawaban pada kategori “Cukup Baik” dimana adapun alasan dihasilkannya jawaban ini tentu saja berdasarkan fakta dilapangan, dimana ada beberapa indikator yang memang sudah dianggap cukup baik oleh pegawai, tetapi beberapa point indikator lainnya masih dianggap belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, contohnya adalah pada pembahasan kuantitas pekerjaan khususnya pada bagian program kerja diselesaikan tepat waktu, hal ini belum terlaksana dengan baik dan di akui oleh Pemerintah Kecamatan Rambah Hilir, sementara beberapa indikator lain, seperti keterampilan kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, dinilai pada indikator ini cukup baik oleh pegawai.

Pada point pembahasan disetiap indikator sebelumnya, adapun pembahasan yang dianggap telah dilakukan atau sudah dilaksanakan oleh Camat Rambah Hilir dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengkoordinasikan pembangunan infrastruktur kepada bawahan baik pegawai maupun setiap Kepala Desa adalah indikator yang membahas tentang Disiplin Kerja, dimana dari 18 orang sampel yang penulis berikan kuesioner, sebanyak 14 orang responden mengatakan bahwa Camat Rahmat Hilir dinilai memiliki kedisiplinan dalam bekerja, dan hal ini dikarnakan bahwa Camat Rambah Hilir bisa membina pegawainya untuk ikut disiplin waktu dan juga disiplin dalam menyelesaikan

tugas atau program kerja yang sudah dirancang dan disepakati bersama, selain itu Camat juga memberikan sanksi kepada pegawai yang mematuhi peraturan dan tidak bisa disiplin dalam bekerja, selain itu bagi Kepala Desa yang merupakan bawahan dari Camat juga diberikan sanksi jika tidak bisa menyelesaikan program pembangunan sesuai dengan cara optimal.

Selanjutnya pada pembahasan ini penulis akan menyajikan tentang faktor penghambat yang dialami oleh Camat dalam menjalankan tugasnya yaitu melakukan koordinasi pembangunan infrastruktur di Kecamatan Rambah Hilir, berikut hambatan-hambatan yang penulis paparkan berikut ini:

D. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Melakukan Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Dalam melaksanakan koordinasi pembangunan di Kecamatan Rambah Hilir, tentunya camat Rambah Hilir mengalami beberapa kendala dalam prosesnya, untuk lebih jelasnya maka penulis akan menyajikannya pada point-point dibawah ini:

1. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Zuhendri, S.Sos, M.IP, Camat Rambah Hilir, kendala yang dihadapi selama ini dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam membimbing bawahannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya dalam melaksanakan program seperti pembangunan dikarenakan terbatasnya waktu untuk memberikan arahan kepada setiap bawahannya seperti Kepala Desa, sehingga Camat tidak bisa maksimal bisa membimbing Kepala Desa untuk melaksanakan program kerjanya.
2. Kurangnya anggaran sehingga pembangunan tidak bisa selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Terbatasnya sumber daya manusia pelaksana di lapangan untuk melakukan pembangunan di Kecamatan Rambah Hilir, sehingga pembangunan sering terkendala dan mengakibatkan pembangunan tidak bisa diselesaikan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.
4. Koordinasi antara pemerintah desa, kecamatan, dan pusat seringkali terhambat dikarenakan hal penyusunan anggaran yang tidak disetujui.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan yang telah dilakukan dan dianalisis serta dilengkapi dengan pembahasan pada hasil penelitian ini. Maka penulis memberikan kesimpulan secara umum dimana dapat dikatakan bahwa penelitian yang membahas tentang “Analisis Kinerja Camat Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu” dapat dikategorikan berjalan dengan “Cukup Baik” dengan jumlah rata-rata yang didapatkan oleh penulis dari hasil observasi dengan cara kuesioner dan wawancara langsung di lapangan dengan responden pegawai Kantor Camat Rambah Hilir yaitu rata-ratanya adalah 11 orang responden pegawai dari total keseluruhannya adalah sebanyak 18 responden pegawai yang penulis temui di Kantor Camat Rambah Hilir.

Sementara itu hasil yang diperoleh dari masing-masing indikator variable dalam penelitian ini dapat penulis berikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari seluruh jawaban responden pada indikator yang membahas tentang “Keterampilan Kerja” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Pengalaman Kerja Camat Dalam Memimpin” dan “Kemampuan dalam Membimbing Bawahan Dalam Pekerjaan” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang dominan menjawab pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 11 responden dan memiliki persentase mencapai 61%.

2. Selanjutnya adalah hasil dari jawaban seluruh responden pada indikator yang membahas tentang “Kualitas Pekerjaan” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan” dan “Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang dominan menjawab pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 14 responden dan memiliki persentase mencapai 78%.
3. Kemudian selanjutnya adalah hasil dari jawaban seluruh responden pada indikator yang membahas tentang “Tanggung Jawab” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Bertanggung Jawab Terhadap Proses Pelaksanaan Program” dan “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang dominan menjawab pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 10 responden dan memiliki persentase mencapai 56%.
4. Dan untuk indikator selanjutnya adalah hasil dari jawaban seluruh responden pada indikator yang membahas tentang “Prakarsa” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Memiliki Ide-Ide dalam Menyusun Program Kerja Di Kecamatan” dan “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan dalam Menjalankan Tugas” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang

dominan menjawab pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 13 responden dan memiliki persentase mencapai 72%.

5. Selanjutnya untuk pembahasan indikator ke lima dimana indikator ini membahas tentang “Disiplin Kerja” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Camat” dan “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang dominan menjawab pada kategori “Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 14 responden dan memiliki persentase mencapai 78%.
6. Selanjutnya untuk pembahasan indikator ke enam dimana indikator ini membahas tentang “Kerja Sama” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Profesional Dalam Bekerja” dan “Menerima Masukan, Saran, dan Ide-Ide Dari Bawahan” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang dominan menjawab pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 12 responden dan memiliki persentase mencapai 67%.
7. Pembahasan yang terakhir yaitu indikator ke tujuh dimana indikator ini membahas tentang “Kuantitas Pekerjaan” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu” dan “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja Sebanding” dari keseluruhan item penilaian tersebut dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang

dominan menjawab pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata responden yang melakukan pemilihan terhadap kategori tersebut adalah sebanyak 14 responden dan memiliki persentase mencapai 78%.

Dari keseluruhan hasil penelitian di atas, dan ditemukan jawaban yang menyatakan bahwa penelitian ini mendapatkan kesimpulan “Cukup Baik” maka penulis dapat memberikan analisis yang menyatakan camat Rambah Hilir sudah melaksanakan tugasnya, tetapi ada beberapa tugas yang belum bisa dilaksanakan dengan baik yaitu seperti memberikan koordinasi kepada Kepala Desa untuk menjalankan program pembangunan sesuai target perencanaannya.

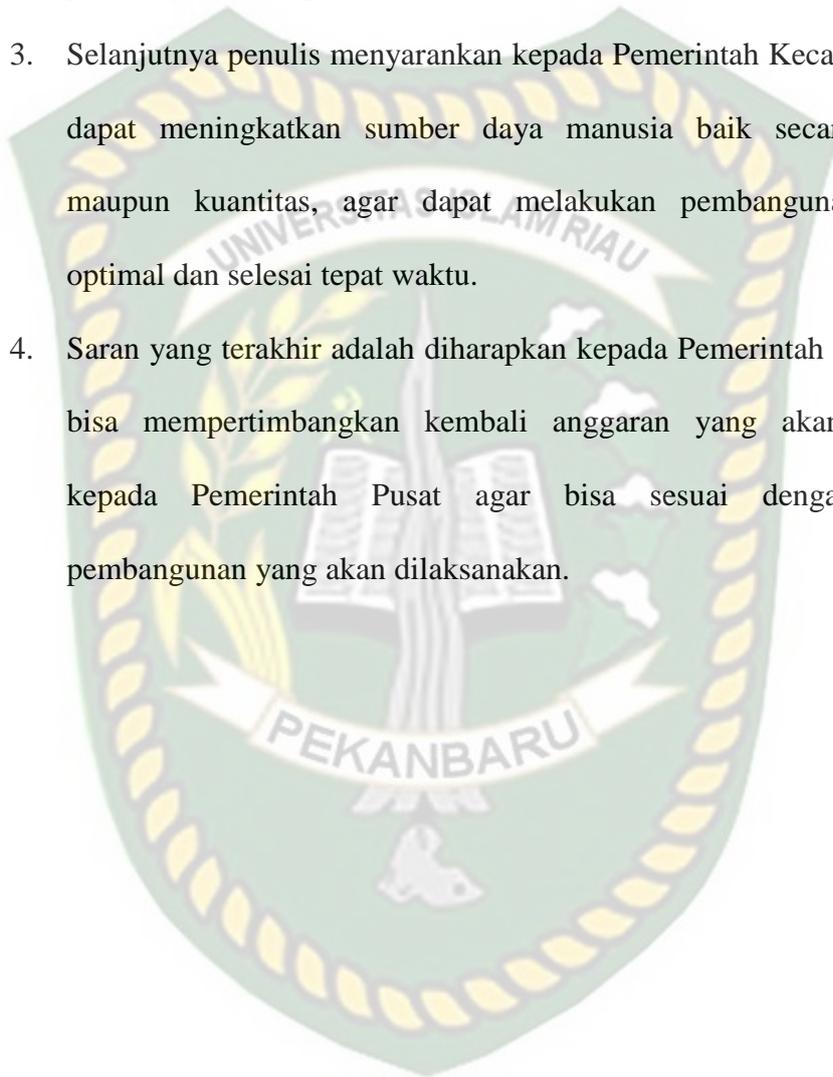
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak Pemerintahan Kecamatan khususnya Camat Rambah Hilir yang memiliki tugas dalam mengkoordinasikan pembangunan kepada setiap Kepala Desa di Kecamatan Rambah Hilir. Adapun sarana yang akan penulis berikan kepada Camat Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada pihak Camat Rambah Hilir sesuai dengan hambatan pertama, yaitu agar Camat bisa membuat jadwal khusus untuk melakukan pembinaan atau membimbing kepada setiap Kepala Desa, agar bisa menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
2. Penulis menyarankan kepada pihak Camat Rambah Hilir sesuai dengan hambatan yang ditemukan di lapangan yaitu kurangnya anggaran untuk melakukan pembangunan, dengan demikian penulis

menyarankan kepada pihak Kecamatan dan pihak Kepala Desa untuk dapat meningkatkan Alokasi Dana Desa agar dapat mengupayakan pembangunan yang dilaksanakan.

3. Selanjutnya penulis menyarankan kepada Pemerintah Kecamatan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas, agar dapat melakukan pembangunan dengan optimal dan selesai tepat waktu.
4. Saran yang terakhir adalah diharapkan kepada Pemerintah Kecamatan bisa mempertimbangkan kembali anggaran yang akan diajukan kepada Pemerintah Pusat agar bisa sesuai dengan jumlah pembangunan yang akan dilaksanakan.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustino, Leo. 2014. *Politik Lokal dan Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Ancok, djamaludin.2012. *Pisikologi Kemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Anwar, 2005, *Konsep Pembangunan Desa*. Jakarta: Gramedia
- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Pustaka Setia
- Andry, Hendry. 2015. *Prilaku dan Etika Administrasi Publik*. Marpoyan Tujuh. Pekanbaru.
- Anggara Sahya dan Sumatri, 2016. *Admnistrasi Pembanguan Teori dan Praktik*: Bandung, Pustaka Setia.
- Brantas, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan , Malayu S.P, 2006. *Manajmen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Indrapura.
- Hardiyansyah, 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Gava Media. Yogyakarta.
- Handoko ,T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta:BPFE.
- Hamin, Sufian, Indra Muchlis Adnan, 2005. *Administras dan Manajemen Pembangunan*. Multi Grafindo. Pekanbaru.
- IfanSalpian, dkk., *koordinasi Camat dalam pelaksanaan Pembangun Infrastruktur di Kecamatan Pasir Belakang Kabupaten Pase*, Ilmu Pemerintahan, Volum6, Nomor1, 2018:147-15
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Selamba Empat.
- Manulung dan Manulung, Marihot, 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nurman, 2015, *sterategi pembangunan Daerah*. Pekanbaru. Prestasi Pustaka.
- Rachmaati, ike kusdyah. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Rachmaati, ike kusdyah. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Riva'i Veithzal, Bachtiar, Amar Boy Rafli. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, P sondang 2003, *Filsafat Administrasi* : Jakarta.
- Syaffie, H. Inu Kencana, 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANKRI)*, Bandung.

- Syafri, H. Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Administrasi Pembangunan, konsep, dimensi dan strateginya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Torang, Syamsir : 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung :Alfabeta.
- Teryy, George, 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta :Pt, BumiAksara.
- Usaman, Husaini, 2014. *Manajemen Teori, Prakti, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiwit Yodya Rukmana, *koordinasi Lurah dalam pelaksanaan pembangunan fisik Di kelurahan api-api Kecamatan Bontang Baru, Ilmu Pemerintahan, Volume 4, Nomor 1, 2016;88-101.*
- Zulkifli, 2005. *Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press

Dokumentasi.

- Undang- undang Dasar 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 Tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional*.
- Infrastruktur di Desa Sekecamatan Rambah Hilir Kabupaten RokanHulu.