

**KINERJA BIROKRASI KANTOR CAMAT RAMBAH SAMO
KABUPATEN ROKAN HULU
TAHUN 2011-2012**

**EDIATNO
MUCHID**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fisip Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/Fax(0761) 63277

Cp : 081365770420

Abstraction

The background of this research because of the low performance of Civil Servants (Bureaucracy) at Head Office Rambah Samo Rokan Hulu, which shows that the low level of awareness of the existing Civil Servants at the Head Office of the duties and responsibilities. Also, there are still some civil servants who do not fully understand their duties. Disaming it also provided information that is two (2) employees (staff) is not clear what the duties and responsibilities. This raises the suspicion that the author at the Head Office of the maximum has not been carried out the division of labor to each employee (staff) that would affect the poor performance of the organization.

Respondents in this research that all Civil Servants at Head Office Rambah Samo Rokan Hulu, amounting to 16 people. Sampling technique using the Census Techniques entire population sampled by reason of their numbers are small ie 16 people were in the civil service and the agency is in the District Office Rambah Samo Rokan Hulu. As for the type of research that the authors use is descriptive research that is supported by secondary data and primary data. Data collection techniques in this study was the observation, interviews, questionnaires and document review. While the data analysis techniques, namely the classification of data in the form of the group and the type and make a description or interpretation of findings in qualitative research.

Once the data is analyzed then continued by making conclusion of the study, while the conclusions of research on Bureaucratic Performance Head Office Rambah Samo Rokan Hulu Years 2011-2012 persentase categorized Not Good with 42.7% for the reason that the performance of employees at Head Office is still rated yet well especially in the division of tasks

which still have not been up that there are employees who do not understand the task assigned to him or in other words the task given without regard to the ability and expertise of employees.

Keyword : kabupaten rokan hulu, performance, PNS

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan”. Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, berbunyi :

- (1) Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan Peraturan Daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini.
- (2) Pembentukan Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemekaran 1 (satu) kecamatan menjadi 2 (dua) kecamatan atau lebih, dan/atau penyatuan wilayah desa dan/atau kelurahan dari beberapa kecamatan.

Adapun Kedudukan, Tugas dan Wewenang Camat di atur dalam pasal 14 dan 15 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan yang berbunyi :

Pasal 14

- (1) Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.
- (2) Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.

Pasal 15

- (1) Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :
 - a. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - b. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
 - c. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
 - d. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
 - e. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
 - f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
 - g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek :
 - a. Perizinan;
 - b. Rekomendasi;
 - c. Koordinasi;
 - d. Pembinaan;
 - e. Pengawasan;
 - f. Fasilitasi;
 - g. Penetapan;

- h. Penyelenggaraan; dan
 - i. Kewenangan lain yang dilimpahkan.
- (3) Pelaksanaan kewenangan camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada lingkup kecamatan sesuai peraturan perundang-undangan.
 - (4) Pelimpahan sebagian wewenang bupati/walikota kepada Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan kriteria eksternalitas dan efisiensi.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati/Walikota berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Kecamatan dengan mengambil lokasi penelitian pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Ketentuan tentang Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu di atur dalam Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2007 tentang Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Rokan Hulu. Saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 16 orang. Adapun rinciannya yaitu : 1 orang Camat, 1 orang Sekretaris Camat, 3 orang Kasubbag, 3 orang Kasi dan 8 orang Pegawai Negeri Sipil Staf. Adapun struktur organisasi Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan Peraturan Daerah di atas adalah sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris, membawahi :
 - Sub Bagian Umum;
 - Sub Bagian Perencanaan;
 - Sub Bagian Keuangan.
3. Seksi Pemerintahan;
4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
5. Seksi Pelayanan Umum
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, menjelaskan bahwa Pegawai Negeri adalah : Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan gajinya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Manajemen PNS adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Sejalan dengan hal di atas dalam hal peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mana di era otonomi saat ini yang berdampak pada berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah, maka penambahan wewenang tersebut membawa konsekuensi kepada daerah untuk melaksanakan semua tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Disamping itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah perlu adanya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam suatu instansi termasuk juga pada instansi Kecamatan.

Kinerja tinggi yang diharapkan tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan. Jika hanya para *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan para pelaksana di lapangan justru adalah para bawahan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah *output* dan bukan *input*. Pihak yang dapat merasakan *output* bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan.

Adapun fenomena-fenomena yang penulis jumpai selama *pra-survey* penulis di Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu dalam hal kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat tersebut, yaitu :

1. Berdasarkan hasil *pra-survey* penulis di Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu, diperoleh informasi bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Camat tersebut terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang mana masih ada beberapa orang Pegawai Negeri Sipil yang keluar ruangan pada jam dinas dan bukan karena adanya tugas dari atasan. Hal ini tentunya akan menghambat pelaksanaan fungsi pelayanan kepada masyarakat yang akan meminta pelayanan kepada aparaturnya kecamatan tersebut.
2. Dari hasil wawancara dengan beberapa orang masyarakat yang penulis jumpai dilokasi penelitian diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan fungsi pelayanan misalnya pelayanan administrasi kependudukan seperti pengantar KTP dan Kartu Keluarga, Akte Kelahiran dan surat-surat lainnya, yang mana masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang belum sepenuhnya memahami tugas-tugasnya yang mana tidak jarang Pegawai Negeri Sipil tersebut salah dalam pembuatan data sehingga kadang-kadang surat yang telah di teken Camat tidak dapat digunakan dan akibatnya harus diulang kembali, hal ini tentunya menjadikan pelayanan memakan waktu yang lama dan bias lebih dari 1 hari. Sedangkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan hanya memakan waktu selama 1 hari jam kerja.
3. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa 4 (empat) orang Staf pada Kantor Camat tersebut, diperoleh informasi bahwa masih 2 (dua) orang pegawai (staf) yang tidak jelas apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menimbulkan dugaan penulis bahwa di Kantor Camat tersebut belum secara maksimalnya dilakukan pembagian kerja kepada masing-masing pegawai (staf) sehingga akan berpengaruh pada rendahnya kinerja organisasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu dalam suatu karya ilmiah yang berjudul : “*Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012*”.

B. Perumusan Masalah

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas menyangkut Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, penulis merumuskan beberapa permasalahan pokok yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012.
2. Apa-apa saja yang menjadi penghambat dalam peningkatan Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - Untuk mengetahui dan menganalisa Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012.
 - Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam peningkatan Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012.
2. Kegunaan Penelitian
 - Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu dalam hal peningkatan Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.
 - Sebagai sumbangsih bagi perkembangan Ilmu-ilmu Sosial khususnya perkembangan Ilmu Pemerintahan.
 - Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama.

D. Kerangka Teoritik

Pada penelitian ini, penulis akan memaparkan konsep-konsep pendukung yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini yakni menyangkut Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012.

Dalam suatu instansi pemerintahan, dalam penyelenggaraan pemerintahannya akan berlangsung proses administrasi, manajemen yang berlangsung dalam suatu organisasi pemerintahan, begitu juga pada organisasi swasta dan militer.

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut G.R. Terry dalam Winardi (1990 : 161), yaitu : Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (menggerakkan) dan Controlling (mengawasi).

Sedangkan manajemen menurut Hersey dan Ken Blanchard (1986: 3), adalah proses kerja sama dengan dan melalui orang-orang dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miller dalam Hamim (2005 : 15) mengatakan bahwa manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu wujud pelaksanaan manajemen kepegawaian adalah pengembangan karir pegawai yang bertujuan untuk melahirkan pegawai yang berkualitas yang mampu membawa organisasi mampu mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi tersebut. Yang dimaksud dengan organisasi adalah wadah atau wahana kegiatan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Menurut Dwight Wald, organisasi adalah struktur antara hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang, formal dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu sistem administrasi. (Hamim, 2005 : 13).

Sedangkan Pemerintahan menurut Strong dalam Pamudji (1992 ; 23), yaitu organisasi dalam mana diletakkan hak untuk melaksanakan kekuasaan berdaulat atau tertinggi. Sedangkan pemerintah adalah kekuasaan memerintah sesuatu negara (daerah negara) atau badan yang tertinggi yang memerintah sesuatu negara (seperti kabinet merupakan suatu pemerintah).

Sedarmayanti (2004 : 35), memberikan pengertian tentang Pemerintah atau *Government* yaitu suatu Lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Sedangkan Kepemerintahan atau *Governance* adalah tindakan dari kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun fungsi hakiki pemerintahan menurut Ryaas Rasyid dalam Ndara 2008 : 174), yaitu : fungsi pelayanan (*service*), fungsi pemberdayaan (*empowerment*), dan fungsi pembangunan (*development*). Pelayanan berarti melayani suatu jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam segala bidang. Sedangkan Pelayanan Umum menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum adalah : Segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Sedarmayanti, 2004 : 84). Sedangkan yang dimaksud dengan pelayanan umum adalah pemberian jasa baik oleh pemerintah, pihak swasta atas nama pemerintah ataupun pihak swasta atas nama masyarakat, dengan atau tanpa pembayaran guna memenuhi kebutuhan dan atau kepentingan masyarakat. (Wasistino, 2003 : 43).

Salah satu cara untuk mewujudkan fungsi pemerintahan, pemerintah mengeluarkan suatu kebijakan sebagai acuan dan pedoman dalam pelaksanaan tugas pemerintah tersebut. Kebijakan adalah yang didefinisikan oleh Eulau dan Kenneth Prewitt dalam Jones (1991 : 47), yaitu prosedur memformulasikan (mewujudkan) sesuatu berdasarkan aturan tertentu. Disebut juga bahwa kebijakan tersebut berbentuk nyata (*paraktis*) dari kebijaksanaan. Sedangkan dalam Kansil dan Christine (2003 : 190) mendefinisikan kebijaksanaan yaitu ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dan aparatur pemerintah, sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu.

Pembuatan kebijakan merupakan sebuah aktivitas yang diarahkan tujuan, sebagai yang memiliki ciri tersendiri dari aktifitas fisik yang bertujuan untuk mempengaruhi prospektif (masa depan) alternatif (cadangan) dalam arah yang dikehendaki. (Tangkilisan, 2003 : 6).

Yang dimaksud dengan Pemerintah daerah menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah adalah : Gubernur, Bupati atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Sedangkan Peraturan Daerah selanjutnya disebut Perda adalah peraturan daerah provinsi dan/atau peraturan daerah kabupaten/kota. Dalam hubungannya dengan otonomi daerah, kemandirian daerah merupakan tujuan dari otonomi itu sendiri. Untuk itu dituntut kompetisi yang sehat dari masing-masing masyarakat daerah agar mampu berkembang dan mengembangkan daerah secara baik dan benar. Pentingnya SDM yang berkualitas sebagai motor penggerak jalannya roda-roda pemerintahan di daerah.

Sesuai dengan permasalahan di atas yang menyangkut Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, maka yang dimaksud dengan Kinerja menurut Ndraha (2005 : 161), yaitu hasil atau proses kerja yang diukur dengan produktivitas kerja dari seorang pegawai/staf di dalam suatu organisasi.

Untuk melihat peningkatan kinerja dari pegawai, perlu adanya penilaian kinerja. Desseler (1992 : 532) mengatakan penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian prestasi kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dari penelitian mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, yaitu sebagai berikut :

Gambaran Lokasi Penelitian

Sejarah Singkat Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.

Sebelum diberlakukannya otonomi daerah tahun 1999, Kabupaten Rokan Hulu merupakan bagian dari Kabupaten Kampar. Setelah di adakan pemekaran Kabupaten Kampar yang dipecah menjadi beberapa Kabupaten, salah satunya Kabupaten Rokan Hulu yang beribu Kota di Pasir Pangarayan yang mana Kabupaten Rokan Hulu terbagi atas 16 Kecamatan, salah satunya adalah Kecamatan Rambah Samo.

Kecamatan Rambah Samo merupakan pecahan dari Kecamatan Rambah yang dimekarkan menjadi 2 Kecamatan pada tahun 2000. Nama Rambah Samo merupakan nama Desa yang tertua yang berada di Kecamatan Rambah Samo tersebut, oleh karena itu maka di ambillah nama Desa tersebut sebagai nama Kecamatan.

Konsep Operasional

Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan gajinya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.
2. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat daerah kabupaten/kota. Kecamatan dalam penelitian ini adalah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.
3. Camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat dalam penelitian ini adalah Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.
4. Birokrasi adalah pengorganisasian yang tertib, tertata teratur dalam hubungan kerja yang berjenjang serta mempunyai prosedur yang tersusun jelas dalam suatu organisasi. Birokrasi dalam penelitian ini adalah Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.
5. Kinerja yaitu hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, dengan pengukuran sebagai berikut :
 - Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maksudnya yakni setiap pegawai (staf) mendapatkan pembagian kerja sehingga staf tersebut tahu apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
 - Kejelasan hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi, maksudnya yakni hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf tersebut benar-benar memberikan manfaat bagi organisasi dan pelaksanaan pembangunan.
 - Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil dapat terwujud, maksudnya yakni setiap staf melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang ditentukan, selain itu juga pimpinan juga memberikan waktu berdasarkan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut.

Adapun teknik pengukuran dari variabel Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, adalah sebagai berikut :

I. Varibel Dari Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, adalah :

- | | | |
|-------------|---|---|
| Baik | : | Apabila telah terlaksana keseluruhan dari indikator kinerja di atas dalam hal pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo tersebut, atau dengan porsentase 67-100 %. |
| Kurang Baik | : | Apabila hanya terlaksana 2 (dua) dari 3 (tiga) indikator kinerja di atas dalam hal pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo tersebut, atau dengan porsentase 35-66%. |
| Tidak Baik | : | Apabila hanya terlaksana 1 (satu) atau tidak satupun dari 3 (tiga) indikator kinerja di atas dalam hal pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo tersebut, atau dengan porsentase di bawah 35 %. |

II. Sub Varibel Dari Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, adalah :

a. Kejelasan Tugas/Pekerjaan, dengan indikator :

- Pembagian tugas kepada setiap pegawai/ staf
- Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan/ keahlian.

Baik	:	Apabila setiap pegawai pada Kantor Camat tersebut telah jelas tugas atau pekerjaannya masing-masing, dan tugas atau pekerjaan yang diberikan tersebut telah sesuai dengan keahlian ataupun kemampuannya, atau dengan persentase antara 67-100 %.
Kurang Baik	:	Apabila masih ada pegawai pada Kantor Camat tersebut yang diberikan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian ataupun kemampuannya. Atau dengan persentase antara 35-67 %.
Tidak Baik	:	Apabila masih ada pegawai pada Kantor Camat tersebut yang tidak mendapatkan pembagian tugas atau pekerjaan sehingga pegawai tersebut tidak tau apa yang menjadi tugas atau pekerjaan rutin yang harus dilakukannya bagi Kantornya tersebut. Atau dengan persentase di bawah 35 %.

b. Kejelasan Hasil Pekerjaan, dengan indikator :

- Hasil dari pekerjaan bermanfaat bagi instansi dan masyarakat.
- Tersedianya sarana dan prasarana pendukung dari tugas tersebut.

Baik	:	Apabila pada Kantor Camat tersebut, tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai/staf mampu memberikan manfaat bagi organisasi/instansi dan masyarakat serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai bagi pelaksanaan tugas atau pekerjaan tersebut. Atau dengan persentase antara 67-100 %.
Kurang Baik	:	Apabila pada Kantor Camat tersebut, tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai/staf mampu memberikan manfaat bagi organisasi/instansi dan masyarakat akan tetapi belum sepenuhnya didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai bagi pelaksanaan tugas atau pekerjaan tersebut. Atau dengan persentase antara 35-67 %.
Tidak Baik	:	Apabila pada Kantor Camat tersebut masih ada tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai/staf tersebut yang dirasakan tidak ataupun kurang memberikan manfaat bagi organisasi/instansi dan masyarakat. Selain itu juga sarana dan prasarana yang ada pada Kantor Camat tersebut juga masih belum memadai. Atau dengan persentase di bawah 35 %.

c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan indikator:

- Tersedianya waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas;

- Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Baik	:	Apabila pada Kantor Camat tersebut, Pimpinan telah memberikan waktu yang cukup kepada staf dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikannya. Selain itu, staf juga telah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Atau dengan persentase antara 67-100 %.
Kurang Baik	:	Apabila masih ada staf yang selalu tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau dengan kata lain melebihi waktu yang ditentukan, padahal pimpinan telah memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Atau dengan persentase antara 35-67 %.
Tidak Baik	:	Apabila pada Kantor Camat tersebut, Pimpinan selalu mendesak bawahan untuk segera menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikannya padahal waktu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut sangat singkat. Selain itu juga masih banyak staf yang lalai terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga banyak tugas atau pekerjaan memakan waktu yang lama baru bisa selesai. Atau dengan persentase di bawah 35 %.

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Adapun tipe penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian Deskriptif. Menurut Sumadi Surya Brata dalam Soejono dan Abdurrahman (1999 : 21), secara harfiah, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat gambaran (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

Untuk memberikan arti dan makna dalam pemecahan masalah, penulis menggunakan analisa data kualitatif yang didukung oleh data kuantitatif, sehingga fakta yang terjadi di lapangan dapat dijelaskan sebagaimana mestinya.

2. Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu, dengan alasan bahwa pada Kantor Camat tersebut penulis menduga Kinerja dari Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Camat tersebut belum baik yang mana berdasarkan hasil *pra-survey* penulis dilapangan terlihat bahwa masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang belum sepenuhnya memahami tugas-tugasnya. Selain itu juga, masih ada juga beberapa orang pegawai (staf) yang tidak jelas apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang diartikan sebagai jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga. Selanjutnya terkait dengan judul penelitian ini, karakteristik (ciri) yang hendak diketahui

adalah menyangkut Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, dengan jumlah populasi terdiri dari terdiri dari 16 orang Pegawai Negeri Sipil : 1 orang Camat, 1 orang Sekretaris Camat, 3 orang Kasubbag, 3 orang Kepala Seksi, dan 8 orang PNS Staf.

b. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Yang menjadi sampel yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 16 orang.

B. Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada konsep teoritis di BAB II di atas disebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Oleh karena itu dalam penelitian yang berjudul Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, penulis menggunakan pendapat Sedarmayanti (2004 : 226) yang menetapkan 3 (tiga) indikator dari variabel kinerja yaitu :

1. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya;
Maksudnya adalah pegawai mendapatkan pembagian kerja sehingga pegawai tersebut mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi;
Maksudnya adalah hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut benar-benar memberikan manfaat bagi organisasi dan pelaksanaan pembangunan.
3. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil dapat terwujud.
Maksudnya adalah setiap pegawai melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang ditentukan, selain itu juga pimpinan juga memberikan waktu berdasarkan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut.

Berikut jawaban responden dari penelitian mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, dengan mempedomani 3 (tiga) indikator kinerja di atas yaitu :

1. Kejelasan Tugas/Pekerjaan.

Adapun indikator dari Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu, yaitu :

- a. Pembagian tugas kepada setiap pegawai/staf;
- b. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan/keahlian.

Berikut ini penulis paparkan jawaban responden melalui angket dari penelitian yang berjudul Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, khususnya mengenai kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo

2. Kejelasan Hasil Pekerjaan.

Adapun indikator dari kejelasan hasil pekerjaan dari Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah, yaitu :

- a. Hasil dari pekerjaan bermanfaat bagi instansi dan masyarakat;
- b. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung dari tugas tersebut.

Berikut ini penulis paparkan jawaban responden melalui angket dari penelitian yang berjudul Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, khususnya mengenai kejelasan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo

3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun indikator dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu, yaitu :

- a. Tersedianya waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas;
- b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut ini penulis paparkan jawaban responden melalui angket dari penelitian yang berjudul Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, khususnya mengenai ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Rambah Samo

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, adalah sebagai berikut :

1. Adapun rekapitulasi jawaban keseluruhan responden mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, yaitu : Sebanyak 35,4 % responden menjawab Baik dengan alasan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat tersebut pada dasarnya sudah baik khususnya pada hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat. Sedangkan yang menjawab Kurang Baik sebanyak 42,7 % responden dengan alasan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat tersebut masih dinilai belum baik khususnya dalam pembagian tugas yang belum maksimal yang mana masih ada pegawai yang tidak mengerti terhadap tugas yang diberikan kepadanya atau dengan kata lain tugas yang diberikan tanpa memperhatikan kemampuan dan keahlian pegawai. Selanjutnya yang menjawab Tidak Baik sebanyak 21,9 % responden dengan alasan bahwa dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diberikan pimpinan tersebut pada umumnya merupakan tugas dadakan yang harus cepat diselesaikan sehingga ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan oleh atas. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa jawaban keseluruhan responden mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, dikategorikan Kurang Baik dengan persentase 42,7 %, hal ini sesuai dengan ukuran indikator bahwa dikatakan Kurang Baik berkisar antara 35 – 66 %.
2. Hambatan-hambatan Dalam Peningkatan Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, yaitu sebagai berikut :

- Masih belum maksimalnya pembagian kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan yang mana pimpinan memberikan pekerjaan kepada bawahan hanya berupa uraian tugas tanpa disertai dengan penjelasan secara terperinci agar bawahan benar-benar mengerti apa yang menjadi tugasnya.
- Belum adanya sikap tegas dari pimpinan terhadap pegawainya yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga masih terus ada pegawai yang sering tidak tepat waktu (lalai) dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.
- Belum dibuatnya skala prioritas terhadap pekerjaan yang harus didahulukan sehingga ada kecenderungan munculnya pekerjaan dadakan yang harus segera diselesaikan.

Saran

Adapun saran penulis dari penelitian mengenai Kinerja Birokrasi Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2012, adalah sebagai berikut :

1. Kepada setiap pimpinan Subbagian, maupun Seksi hendaknya dalam memberikan uraian tugas kepada Staf nya tersebut juga disertai penjelasan terperinci mengenai tugas yang akan dikerjakan oleh staf agar staf tersebut mengerti dan memahami tugas tersebut. Selain itu juga dalam memberikan tugas kepada staf hendaknya pimpinan memperhatikan kemampuan ataupun keahlian dari staf mana yang bisa untuk mengerjakan tugas tersebut agar tugas tersebut benar-benar dikerjakan oleh ahlinya dan tentunya tugas tersebut akan terlaksana dengan baik.
2. Kepada Camat dan Sekretaris Camat hendaknya mengintrusikan kepada seluruh Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi agar membuat skala prioritas terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan agar pimpinan dan bawahan dapat membedakan dan mendahulukan untuk mengerjakan kegiatan yang diprioritaskan tersebut.
3. Perlu adanya sikap tegas dari pimpinan misalnya memberikan teguran ataupun sanksi disiplin lainnya terhadap pegawainya yang lalai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.
4. Selain itu juga, perlu adanya peningkatan kesadaran dari bawahan sendiri terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari bawahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Garry. 1992, ***Manajemen Sumber-daya Manusia***, Jakarta, Prenhallindo.

Dunn, William N. 2000, ***Analisis Kebijakan Publik***, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Flippo, Edwin. B. 1999. ***Manajemen Tenaga Kerja***, Bandung, Sinar Baru.

Gibson., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996. ***Organisasi***, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta, Bina Aksara.

Hamim, Sufian. 2005, ***Organisasi, Administrasi dan Manajemen***, Pekanbaru, UIR Press.

Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1986, ***Manajemen Prilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Erlangga.

Jones, Charles O. 1991, ***Pengantar Kebijakan Publik (Publik Policy)***, Bandung, Mandar Maju.

Kansil, dan Christine. 2003, ***Sistem Pemerintahan Indonesia***, Jakarta, Bumi Aksara.