

Identifikasi Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja Organisasi Kecamatan Sebatik Tengah Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Timur

Agung Nurrahman¹, Annisa Rahmadanita²

¹ Institut Pemerintahan Dalam Negeri; agung_nurrahman@ipdn.ac.id

² Institut Pemerintahan Dalam Negeri; anis@ipdn.ac.id

* Correspondence: agung_nurrahman@ipdn.ac.id; Jalan Ir. Soekarno Km. 20 Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, 45363, Indonesia

Received: 20-10-2022; Accepted: 21-11-2022 ; Published: 21-11-2022

Abstrak. Pencapaian kinerja organisasi berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Namun di sisi lain, Kecamatan Sebatik Tengah masih menghadapi permasalahan terbatasnya sumber daya manusia baik dari aspek jumlah maupun kualitas. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum tentang identifikasi faktor-faktor dalam pencapaian kinerja organisasi di Kecamatan Sebatik Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif. Peneliti mengumpulkan data melalui wawancara kepada 9 (Sembilan) orang aparatur Kecamatan Sebatik Tengah, dan melakukan observasi serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong dalam pencapaian kinerja organisasi di Kecamatan Sebatik Tengah adalah adanya motivasi kerja yang tinggi dari aparatur kecamatan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi di Kecamatan Sebatik Tengah dapat diidentifikasi melalui faktor teknologi dan faktor input yang dapat dikaji melalui faktor lingkungan fisik, faktor budaya organisasi, faktor kepemimpinan dan faktor pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi; Kecamatan; Sumber Daya Manusia.

Abstract. Achievement of organizational performance is related to human resource management. But on the other hand, Sebatik Tengah District is still facing the problem of limited human resources both in terms of quantity and quality. This study aims to obtain an overview of knowing the organizational factors in the Sebatik District, Nunukan Regency, East Kalimantan Province. The research method is descriptive qualitative. Researchers collected data through interviews with 9 (nine) officials from Central Sebatik District, and conducted observations and documentation. The results showed that one of the driving factors in encouraging organizational performance in Central Sebatik District was the high work motivation of the sub-district apparatus. The conclusion of this study shows that organizational strength in Central Sebatik District can be identified through technological factors and inputs that can be studied through physical environmental factors, organizational culture factors, leadership factors and human resource management factors.

Keywords: Organizational Performance; District; Human Resources.

1. Pendahuluan

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan manajemen dari sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Suatu organisasi perlu diukur kinerjanya. Kinerja organisasi bertujuan untuk menyelesaikan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, mewujudkan peningkatan komitmen organisasi, dan mendukung pelayanan kepada masyarakat (Wibowo, 2007). Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Perangkat Kecamatan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, Kecamatan adalah

perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjadi kewenangan daerah. Tugas dan kewenangan yang dimiliki, antara lain: 1) pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat; 2) pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; 3) pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; 4) pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; 5) pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan; 6) pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; 7) masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan; dan 8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan.

Kecamatan Sebatik Tengah merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Nunukan yang menyelenggarakan fungsi pemerintahan, salah satunya adalah pelayanan prima kepada masyarakat. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi dapat memengaruhi fungsi pemerintahan dan berimplikasi pada pencapaian tingkat kinerja organisasi. Permasalahan pertama yaitu, masih terdapat keterbatasan kuantitas dan kualitas dari sumber daya aparatur. Merujuk pada pengamatan di lapangan, Saat ini, Kecamatan Sebatik Tengah masih kekurangan aparatur PNS maupun non-PNS, sehingga untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi yang ada, rangkap tugas dan tanggung jawab tidak dapat dihindari. Kecamatan Sebatik Tengah masih membutuhkan aparatur PNS baik jumlah dan kualifikasi tertentu yang dapat menjawab kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan secara maksimal. Mengingat akar permasalahannya terdapat pada ketersediaan jumlah aparatur tidak sesuai dengan beban kerja yang ada di Kecamatan Sebatik Tengah. Permasalahan kedua yaitu, terdapat keterbatasan dari aspek sarana dan prasarana aparatur. Kecamatan Sebatik Tengah juga masih berhadapan dengan keterbatasan sarana dan prasarana aparatur sebagai contoh, saat ini, para PNS yang ditugaskan dikecamatan umumnya bermukim diluar wilayah Kecamatan Sebatik Tengah yang berlokasi jauh dari Kantor Kecamatan, hal tersebut berdampak pada waktu dan biaya ekstra yang harus dikeluarkan oleh PNS untuk sampai ke tempat kerja. Kecamatan Sebatik Tengah masih memerlukan prasarana rumah dinas untuk pejabat dan staf mengingat lokasi dan lahan yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Sebatik Tengah juga masih memadai. Permasalahan ketiga adalah Kecamatan Sebatik Tengah menghadapi kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelayanan dikarenakan terbatasnya anggaran kecamatan. Anggaran Kecamatan yang terbatas sehingga pelayanan yang dilaksanakan dititikberatkan pada pelayanan administrasi perkantoran.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja organisasi relatif banyak telah dilakukan. Kinerja organisasi disebutkan sebagai sebuah prestasi kerja dan proses penyelenggaraan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan tertentu (Nst & Handoko, 2018). Kinerja organisasi kecamatan juga dapat diukur menggunakan indikator efektivitas, akuntabilitas, dan responsivitas (Rambe & Tarigan, 2015). Sementara itu, Wargadinata (2017) mengukur kinerja organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif, melalui indikator akurasi, reliabilitas, logis dan memberi informasi (telling). Penelitian berikutnya mengukur kinerja organisasi kecamatan menggunakan 6 indikator yaitu, responsivitas, kualitas layanan, produktivitas, ketepatan waktu, kerjasama dan penggunaan sumber daya (Aditama & Widowati, 2017).

Merujuk pada uraian di atas, peneliti menemukan perbedaan kajian ini dengan penelitian sebelumnya. Walaupun terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang memiliki fokus yang sama yaitu terkait dengan kinerja organisasi, namun peneliti menemukan kebaruan penelitian ini yang mengidentifikasi faktor-faktor dalam pencapaian kinerja organisasi kecamatan. Sebagian besar peneliti sebelumnya mengkaji tentang capaian kinerja organisasinya, sementara penelitian ini, mempedomani pendapat dari Ruky dalam Suryani & Sulandari (2016) yang berupaya untuk menemukan, mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor dalam pencapaian kinerja organisasi khususnya di Kecamatan Sebatik Kabupaten Nunukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum tentang identifikasi faktor-faktor dalam pencapaian kinerja organisasi di Kecamatan Sebatik Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Timur.

2. Metode

Penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Peneliti melakukan wawancara kepada 9 (Sembilan) orang informan yang merupakan aparatur Pemerintah Kecamatan Sebatik Tengah. Peneliti pun melakukan observasi dan dokumentasi terkait dengan fokus penelitian. Peneliti menganalisa data menggunakan Teknik reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengidentifikasikan faktor-faktor yang berpengaruh langsung pada pencapaian kinerja organisasi Kecamatan Sebatik Tengah sebagaimana pendapat Ruky dalam Suryani & Sulandari, (2016) yang terdiri atas: 1) Faktor teknologi; dan 2) Faktor kualitas input yang digunakan organisasi yang terdiri atas kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Identifikasi Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja Organisasi Kecamatan Sebatik Tengah Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Timur

Kinerja organisasi secara sederhana merupakan pencapaian dari hasil kerja suatu organisasi. Kecamatan Sebatik Tengah merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang telah mencapai kinerjanya. Ruky dalam Suryani & Sulandari, (2016) mengidentifikasikan faktor-faktor yang berpengaruh langsung pada pencapaian kinerja organisasi yang terdiri atas: 1) Faktor teknologi; dan 2) Faktor kualitas input yang digunakan organisasi yang terdiri atas kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia.

a) Faktor Teknologi

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut perangkat daerah untuk bisa beradaptasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya. Salah satu cirinya adalah dengan memanfaatkan bantuan teknologi sebagai alat atau faktor pendukung dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Semakin transparannya informasi melalui media cetak dan elektronik sehingga dituntut peran kecamatan harus lebih responsif terhadap dinamika pembangunan masyarakat. Teknologi merupakan peralatan dan metode kerja yang dimanfaatkan dalam mendukung kinerja organisasi. Merujuk pada hasil wawancara kepada para informan, diketahui bahwa dalam mendukung kinerja organisasi sehari-hari, teknologi yang dimanfaatkan oleh sumber daya aparatur Kecamatan Sebatik sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Teknologi Yang Dimanfaatkan oleh kecamatan Sebatik Tengah

No.	Teknologi
1	Akses internet, Komputer dll
2	Internet, komputer, laptop dan HP serta aplikasi yang berkaitan dengan pekerjaan
3	Komputer/laptop
4	Wi-fi
5	Perangkat Lunak dan perangkat keras seperti Android, laptop dan aplikasi

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Merujuk pada tabel 1 diperoleh informasi bahwa, Kecamatan Sebatik Tengah memanfaatkan teknologi dalam mendorong kinerja organisasi. Pemanfaatan teknologi yang efektif dan efisien dapat berimplikasi pada meningkatnya kinerja

organisasi dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Ketersediaan teknologi sangat bergantung pada anggaran yang memadai. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, Kecamatan Sebatik masih menghadapi permasalahan terbatasnya anggaran terutama untuk aspek teknologi tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan fungsinya, sebagian pegawai Kecamatan Sebatik Tengah menggunakan laptop dan *handphone* pribadi. Sementara itu, peran teknologi dalam pencapaian kinerja organisasi di Kecamatan Sebatik Tengah dinilai penting. Mengingat teknologi dapat memudahkan pekerjaan pegawai dan memudahkan dalam penyediaan fungsi layanan kepada masyarakat.

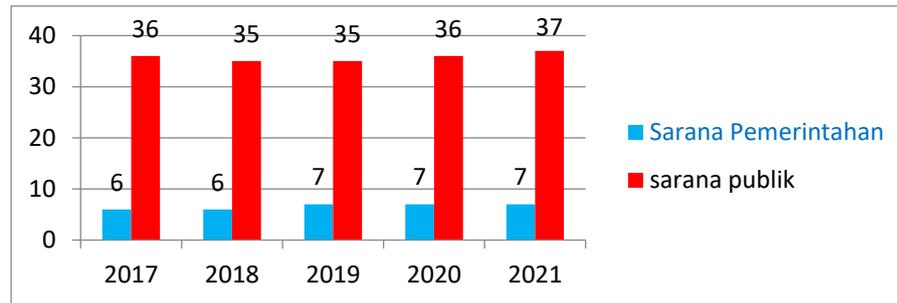
Terbatasnya anggaran untuk penyediaan teknologi informasi tidak hanya terjadi di Kecamatan Sebatik Tengah melainkan terjadi di organisasi pemerintahan daerah lainnya. Padahal dukungan dan alokasi anggaran yang memadai pada penerapan teknologi informasi dinilai sebagai faktor pendukung yang penting untuk dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah (Lette, 2018; Tanaamah et al., 2021). Ketersediaan anggaran yang memadai memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pelayanan aparatur (Idris & Konadi, 2012).

b) Faktor Kualitas Input

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung adalah faktor kualitas input yang dapat dianalisis melalui: a. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan; b. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi; c. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standart dan tujuan organisasi; dan d) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan dan promosi.

Faktor Lingkungan Fisik

Penyelenggaraan pemerintahan pada sebuah perangkat daerah perlu didukung pada sumber daya berupa sarana dan prasarana pendukung. Sarana dan prasarana pendukung dapat berupa ketersediaan peralatan dan perlengkapan kantor baik berupa aset tetap maupun aset tidak tetap kantor. Perkembangan sarana dan prasarana kecamatan digambarkan pada grafik 1.

Grafik 1.**Perkembangan Sarana dan Prasarana Pemerintahan**

Sumber: Kecamatan Sebatik Tengah, 2022

Merujuk pada grafik 1 menunjukkan bahwa sarana pemerintahan dan sarana publik dari tahun ke tahun tidak meningkat secara signifikan secara jumlah. Pada tahun 2021, terdapat 37 sarana publik dan terdapat 7 sarana pemerintahan. Hasil wawancara dan data menunjukkan informasi yang selaras yaitu Kecamatan Sebatik Tengah memiliki sarana prasarana yang terbatas.

Kecamatan Sebatik Tengah sebagai kecamatan baru tentunya memiliki sarana dan prasarana yang masih kurang. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kecamatan Sebatik Tengah terutama sarana umum (seperti Balai Pertemuan Umum) dan fasilitas rumah dinas mengingat lokasi kantor Camat yang jauh dari pemukiman. Saat ini, hampir seluruh wilayah Kecamatan Sebatik Tengah dialiri listrik (Desa Aji Kuning, Desa Maspul, dan Desa Sungai Limau menggunakan listrik PLN sedangkan Desa Bukit Harapan sebagian menggunakan PLTS yang dikelola secara mandiri oleh Pemerintah Desa namun saat ini dalam rusak.

Berkaitan dengan lingkungan fisik dari organisasi kecamatan, dapat dianalisis melalui keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan. Penulis memperoleh dokumentasi terkait ruang kerja, ruang pelayanan hingga kondisi dari sarana prasarana yang digunakan sebagaimana gambar di bawah ini.



Gambar 1.

Kondisi Sarana Prasarana

Merujuk pada gambar 1, diketahui bahwa dari segi penataan ruangan dan kebersihan, Kecamatan Sebatik Tengah sudah baik dalam menata ruangan dan memelihara kebersihan. Namun Sebagian informan menyatakan bahwa lingkungan fisik terutama ruang kerja belum memenuhi standar kenyamanan, salah satunya karena Kecamatan Sebatik Tengah belum memiliki ruang ramah anak dan ibu menyusui. Sementara itu di sisi lain, standar kenyamanan yang berkaitan dengan lingkungan yang bersih dan memadainya penataan ruangan memiliki peran penting tidak hanya dalam mendukung kinerja organisasi Kecamatan Sebatik tetapi juga berperan dalam mendukung Kesehatan fisik dan mental dari aparatur kecamatan. Lingkungan fisik yang bersih dan nyaman dinilai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bahkan lingkungan kerja yang nyaman yang meliputi ruang kantor tertata dengan nyaman dan memadai, secara simultan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 53,3 persen (Puspitasari & Oktarina, 2018). Sementara itu pengaturan tata ruang kantor yang memadai dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 76,8 (Lestari, 2019).

Sementara itu lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik telah dilengkapi dengan berbagai informasi yang dibutuhkan masyarakat saat ingin melakukan pelayanan. Seperti contohnya papan informasi terkait layanan, dan informasi terkait Standar Operasional Prosedur (SOP) layanan kecamatan. Kecamatan Sebatik telah berupaya maksimal untuk memberikan

pelayanan prima kepada masyarakat, walau dalam pelayanannya masih terbatas dengan anggaran.

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja bagi aparatur Kecamatan Sebatik Tengah pada dasarnya telah dilaksanakan namun belum maksimal penerapannya. Salah satu faktor pendukung penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah telah dimilikinya alat pemadam api (*fire extinguisher*) sejumlah 2 (dua) buah. Akan tetapi Pemerintah Kecamatan Sebatik Tengah belum memiliki SOP yang jelas berkaitan dengan keselamatan dan Kesehatan kerja bagi pegawai.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara sederhana didefinisikan sebagai suatu program yang dibuat dengan tujuan untuk memberikan keamanan bagi pegawai dalam bekerja. Adanya program K3 juga diharapkan dapat meminimalisir resiko pekerjaan sehingga pegawai dapat lebih produktif dalam bekerja. Walaupun pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai kecamatan tidak memiliki resiko yang besar seperti resiko yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di pemadam kebakaran, tetapi peneliti menilai bahwa SOP K3 juga dibutuhkan demi mendorong pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik di Kecamatan Sebatik Tengah. Sailendra (2015) menyatakan bahwa SOP digunakan agar dapat menjamin kelancaran program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi. Malthis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan kesejahteraan fisik dan mencegah terjadinya cedera/kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu K3 dapat dilakukan melalui upaya/strategi: 1) melakukan identifikasi pekerjaan yang dapat menimbulkan resiko/bahaya bagi pegawai Kecamatan Sebatik Tengah; 2) merancang lingkungan kerja secara efektif dan efisien agar dapat mencegah resiko pekerjaan; 3) mencegah penyakit bagi pegawai yang aktif bekerja dengan membuat lingkungan fisik yang aman dan nyaman bagi pegawai; 4) menyusun program agar pegawai dapat bekerja secara sadar dan dapat menghadapi tekanan pekerjaan secara efektif dan efisien; 5) menyediakan program kesehatan pegawai misalnya dengan melakukan pemeriksaan kesehatan pegawai secara berkala dengan bekerjasama pada bagian kesehatan di lingkungan wilayah Kecamatan Sebatik Tengah. Mathis dalam (Zahara, 2022) Dengan demikian SOP yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pegawai Kecamatan Sebatik Tengah perlu disusun, mengingat SOP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai

(Zahara, 2022). Secara parsial, Kesehatan kerja pegawai pun memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Di sisi lain secara simultan, keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan aspek kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai (Abadi, 2018).

Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi disebut sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi. Sementara itu budaya organisasi juga dapat disebut sebagai serangkaian harapan, kepercayaan dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi bertujuan dalam mewujudkan kebersamaan, meningkatkan jiwa gotong royong, membngun komunikasi, saling terbuka, produktivitas kerja meningkat dan adaptif terhadap dunia luar (Widodo, 2010). Merujuk pada hasil wawancara kepada para informan, diketahui bahwa budaya organisasi Kecamatan Sebatik Tengah dapat dilihat dari cara organisasi membangun inovasi/ide-ide baru untuk keberhasilan pencapaian kinerja organisasi, dan juga dilihat dari cara organisasi menetapkan target yang akan dicapai.

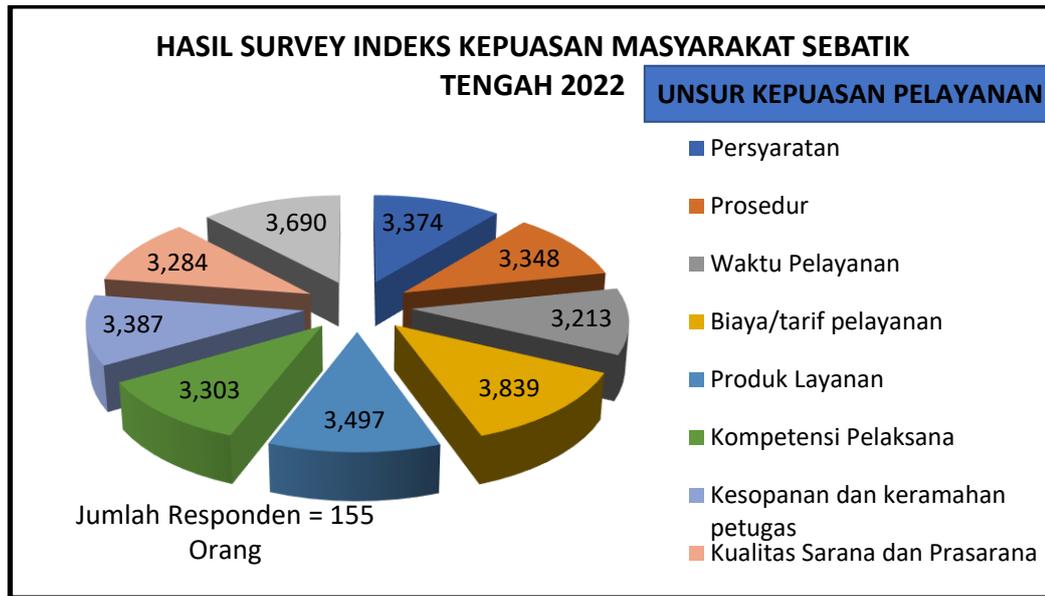
Kecamatan Sebatik Tengah membangun idnovasi/ide-ide baru melalui pembahasan bersama antara seluruh aparatur kecamatan. Musyawarah menjadi aspek penting yang dibangun dalam budaya organisasi Kecamatan Sebatik Tengah. Pada musyawarah yang dilakukan, juga terdapat Kerjasama/*Team Work* antara pimpinan organisasi dengan pegawainya. Selain itu, antara rekan kerja pegawai juga sering dilakukan *sharing* diskusi terkait dengan ide/inovasi tersebut. Sementara itu, dalam penetapan target yang akan dicapai oleh Kecamatan Sebatik Tengah, aparatur kecamatan menyesuaikannya dengan visi dan misi kecamatan, dan menyusun analisis-analisis kondisi faktual disesuaikan dengan data dan permasalahan yang terjadi di wilayah Kecamatan Sebatik Tengah.

Budaya organisasi yang dibangun oleh Kecamatan Sebatik Tengah diniai sudah baik, ditengah keterbatasan dan permasalahan yang dihadapi, aparatur kecamatan dapat bekerjasama dengan baik dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan indikator budaya organisasi, yaitu adanya profesionalisme, percaya kepada sesama rekan kerja dan adanya keteraturan yang diterapkan. Stoner dalam Mubarak & Darmanto (2015).

Profesionalisme kerja dalam budaya organisasi ditunjukkan melalui pemberian pelayanan publik sehari-hari di tengah keterbatasan yang dihadapi. Berbagai jenis pelayanan yang menjadi kewenangan Kecamatan Sebatik Tengah diupayakan untuk terealisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu kepercayaan kepada sesama rekan kerja ditunjukkan melalui adanya Kerjasama tim yang cukup baik terjadi di antara pegawai Kecamatan Sebatik Tengah terutama dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan produk layanan publik. Sedangkan keteraturan cenderung diperlihatkan melalui SOP yang dimiliki oleh Kecamatan Sebatik Tengah. Tercatat 6 (enam) SOP pelayanan yang dimiliki oleh Kecamatan Sebatik Tengah, diantaranya SOP permohonan pembuatan KTP, SOP permohonan pembuatan Kartu Keluarga, SOP permohonan pembuatan Akte Kelahiran, SOP permohonan pembuatan Surat Pindah, SOP pelayanan dispensasi menikah, dan SOP pelayanan surat keterangan tidak mampu (SKTM).

Profesionalisme, kepercayaan sesama rekan kerja dan kepemilikan SOP menjadi aspek penting dalam membangun budaya organisasi yang baik di Kecamatan Sebatik Tengah. Hal ini sejalan dengan hasil dari survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dilakukan dalam rangka menilai kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Kecamatan Sebatik Tengah. Merujuk hasil survey IKM, pada tahun 2022, Kecamatan Sebatik Tengah memperoleh nilai mutu yang sangat baik dengan nilai 85,85. Di bawah ini adalah grafik yang menunjukkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah Tahun 2022 atas 9 unsur kepuasan pelayanan berdasar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Diagram 1.
Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat Sebatik Tengah 2022



Sumber: Dokumen Hasil Survey IKM Kecamatan Sebatik Tengah, 2022

Kecamatan Sebatik Tengah secara rutin melakukan survey IKM dari tahun ke tahun. Unsur dengan kepuasan tertinggi dari masyarakat adalah biaya/tarif pelayanan pada tahun 2021 dengan nilai 3,887. Tingkat kepuasan tertinggi pada tahun 2022 adalah biaya/tarif pelayanan dengan nilai 3,839. Pemberian pemahaman kepada masyarakat yang melakukan pengurusan bahwa biaya pelayanan hanya dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku terutama pada pelayanan perijinan sedangkan pada pelayanan non perijinan seperti pada pelayanan kependudukan pengurusan pelayanan tidak dikenakan biaya/gratis kecuali bagi masyarakat yang dikenai denda (sesuai dengan peraturan daerah). Sementara itu merujuk hasil survey pada tahun 2022 (diagram 1) juga dapat dilihat bahwa kepuasan masyarakat sedikit meningkat yang ditandai dengan meningkatnya nilai IKM pada tahun 2021 adalah 84,84 menjadi 85,85. Berdasarkan hasil pengukuran kepuasan pelanggan yang melibatkan 155 responden dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagaimana dimaksud dalam Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dapat disimpulkan bahwa jumlah nilai rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Unit Pelayanan di Kecamatan Sebatik Tengah Tahun 2022 adalah 85,85 dengan Katagori (A) Sangat Baik.

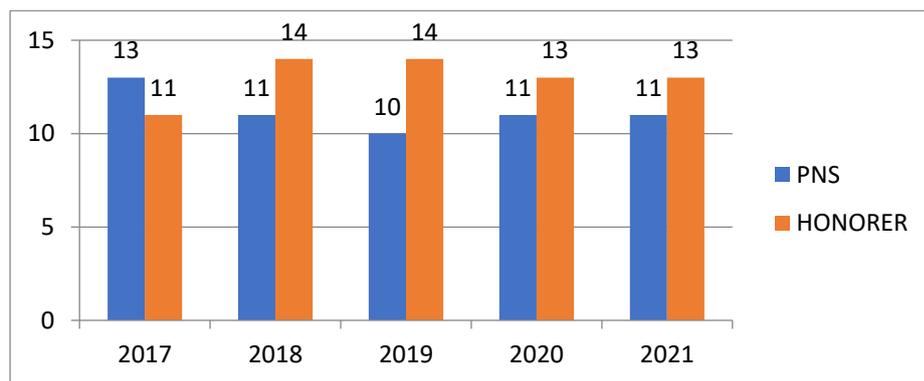
Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan memengaruhi orang lain agar mengikuti sesuatu yang diarahkannya (Istianto, 2011). Merujuk pada hasil wawancara kepada para informan, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin organisasi Kecamatan Sebatik Tengah adalah tegas, demokratis dan humanis. Gaya kepemimpinan tersebut mampu memengaruhi pegawai/bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pemimpin organisasi Kecamatan Sebatik Tengah dinilai memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi kecamatan. Melalui kepemimpinan yang baik, pegawai/bawahan tidak dibiarkan bekerja sendiri tetapi secara bersama-sama di dalam sebuah tim, pegawai turut aktif terlibat dalam proses penyampaian pendapat berkaitan dengan perencanaan strategis organisasi maupun dalam proses pengambilan keputusan. Peran penting lainnya yang dilakukan oleh pemimpin Kecamatan Sebatik Tengah adalah memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan agar tetap mau bekerja secara profesional di tengah keterbatasan yang dihadapi. Pemimpin memberikan penilaian atas kinerja pegawai dan melakukan evaluasi atas hasil kerja pegawai Kecamatan Sebatik Tengah. Motivasi Kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dinilai dapat meningkatkan kinerja pegawainya, dengan demikian faktor kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dari kinerja pegawai/bawahan suatu organisasi (Muizu et al., 2019). Selain itu, secara simultan, faktor kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Andayani & Tirtayasa, 2019). Diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dimana pada saat gaya kepemimpinan semakin baik, maka akan berimplikasi pada kinerja organisasi yang semakin baik pula (Gunawan, 2009). Pemimpin yang memiliki program kerja yang jelas, melakukan pengawasan, tegas dalam pemberian *reward* dan *punishment*, mau memberikan motivasi kepada pegawai, membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai, dinilai mampu mewujudkan peningkatan kinerja organisasi (Suwarno & Bramantyo, 2019).

Faktor Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia meliputi aspek kompensasi, imbalan dan promosi. Permasalahan yang dihadapi oleh Kecamatan Sebatik Tengah diantaranya adalah kurangnya jumlah sumber daya manusia/pegawai kecamatan. Perkembangan SDM dan sarana dan prasarana kecamatan digambarkan pada grafik 2.

Grafik 2.
Jumlah Pegawai dan Tenaga Honorer



Sumber: Kecamatan Sebatik Tengah, 2022

Merujuk pada informasi tersebut, jumlah PNS pada tahun 2021 adalah 13 orang dan jumlah tenaga honorer adalah 13 orang. Sementara pada tahun 2022, jumlah PNS mengalami penurunan, yaitu menjadi 10 orang dan staf honorer berjumlah tetap yaitu 13 orang. Merujuk hasil wawancara dan data yang diperoleh, bahwa sumber daya manusia secara kuantitas masih sangat kurang apabila dibandingkan dengan proyeksi kebutuhan pegawai Kecamatan Sebatik Tengah. Hal ini menjadi permasalahan utama yang dihadapi oleh Kecamatan Sebatik Tengah. Selain itu dari aspek kualitas sumber daya manusia pun masih membutuhkan peningkatan. Kompetensi yang diharapkan dapat dimiliki oleh sumber daya manusia di Kecamatan Sebatik Tengah diantaranya adalah sumber daya manusia yang ahli dalam bidang teknologi informasi, sumber daya manusia yang ahli dalam bidang analisis data dan informasi, serta analisis perencanaan.

Merujuk pada hasil wawancara berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai dalam bekerja, dinilai masih kurang memadai. Salah satu faktornya karena biaya hidup di daerah perbatasan yang relatif tinggi. Sementara itu berkaitan dengan promosi yang dilakukan kepada pegawai, dapat dihubungkan dengan dukungan

pimpinan dalam mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam rangka meningkatkan kualitas. Dukungan tersebut dilakukan melalui pengusulan daftar nama pegawai kepada instansi terkait untuk mengikuti kegiatan Diklat.

Salah satu aspek yang menentukan kinerja suatu organisasi adalah kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM ini ditempuh melalui beberapa upaya, yaitu formal dan non-formal. Pendekatan formal dilakukan melalui tugas/izin belajar dan non-formal ditempuh melalui upaya diklat dan kursus. Saat ini, sebanyak 2 (dua) orang pegawai kecamatan yang menempuh Izin belajar untuk masing-masing jenjang S-1 dan S-2 sedangkan tidak terdapat pegawai yang menempuh tugas belajar.

Pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional juga sangat fluktuatif. Pada tahun 2013 misalnya, pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 13 orang, sedangkan pada tahun 2016 nihil. Untuk tahun 2017 dan sampai dengan tahun 2020, angka pegawai yang mengikuti diklat nihil. Hal ini disebabkan tidak adanya anggaran peningkatan kapasitas yang diberikan dengan pertimbangan kapasitas fiskal Kabupaten Nunukan yang terus mengalami penurunan. Berikut merupakan diklat yang pernah diikuti oleh Pegawai Kecamatan Sebatik Tengah.

Tabel 2.
Diklat Yang Pernah Diikuti Pegawai
Kecamatan Sebatik Tengah

No.	Nama	Jabatan	Diklat Pim
1	Aris Nur, SSTP	Camat	Diklat Pim Tk. III
2	Drs. Muhammad Ali	Kasi Pemerintahan dan Pelayanan Umum	Diklat Pim Tk. IV
3	Hasrul, S.IP	Kasi Trantib Umum	Diklat Pim Tk. IV
4	Hasnah, S. IP	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	Diklat Pim Tk. IV

Sumber: Kecamatan Sebatik Tengah, 2022

Merujuk pada informasi tabel 2, bahwa Diklat yang berkaitan dengan kompetensi pegawai belum dilakukan karena terbatasnya anggaran. Keikutsertaan pegawai dalam melaksanakan diklat menjadi salah satu aspek penting dalam pencapaian kinerja organisasi Kecamatan Sebatik Tengah. Hal ini sejalan dengan hasil temuan sebelumnya bahwa diklat yang bersifat khusus dalam rangka menunjang tugas fungsi sehari-hari, dapat mendorong peningkatan kinerja

organisasi (Sukowati, 2010). Adanya kegiatan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut (Elizar Elizar & Tanjung, 2018; Julianry et al., 2017). Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kompetensi pegawai yang diperoleh melalui pelatihan yang menunjang pekerjaan pegawai sehari-hari (Pandaleke, 2016). Kegiatan pelatihan yang diikuti oleh pegawai sebaiknya dapat dilakukan setiap tahun secara berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Japerdi et al., 2017).

B. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Salah satu faktor pendorong dalam pencapaian kinerja organisasi di Kecamatan Sebatik Tengah adalah adanya motivasi kerja yang tinggi dari aparatur kecamatan. Hal ini dapat dilihat dari profesionalisme yang ditunjukkan oleh pegawai untuk terus berupaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Meskipun, keterbatasan anggaran, keterbatasan sumber daya manusia dan terbatasnya sarana prasarana masih dihadapi oleh aparatur, tetapi aparatur Kecamatan Sebatik tetap memenuhi tugas dan fungsinya dengan baik. Salah satu ukurannya adalah tercapainya IKM pelayanan publik yang sangat baik pada tahun 2022. Temuan penelitian berkaitan dengan motivasi kerja yang tinggi juga sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Brury, 2016; Hasibuan, 2018). Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Pemerintah Kecamatan Sebatik Tengah telah menerapkan strategi peningkatan komitmen dan etos kerja dalam penyelenggaraan layanan publik. Komitmen dan etos kerja yang tinggi disertai dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi tersebut mampu menutupi segala keterbatasan yang dihadapi. Walaupun di sisi lain, peneliti menilai bahwa terbatasnya anggaran Kecamatan Sebatik Tengah merupakan aspek penting yang perlu diselesaikan oleh pemerintah daerah setempat. Menurut penulis, terbatasnya anggaran perlu menjadi prioritas kebutuhan yang diharapkan dapat dipenuhi pada tahun yang akan datang.

4. Kesimpulan

Pencapaian kinerja organisasi Kecamatan Sebatik Tengah dapat diidentifikasi melalui faktor teknologi dan faktor input. Faktor teknologi menunjukkan bahwa, Kecamatan Sebatik Tengah perlu mengupayakan peningkatan anggaran yang dapat dioptimalkan untuk pengadaan

dan pemanfaatan teknologi bagi pegawai kecamatan. Sementara itu faktor input dianalisis melalui 1) faktor lingkungan fisik menunjukkan bahwa, perlu dilakukannya peningkatan kualitas lingkungan fisik, diantaranya melalui pembuatan SOP keselamatan dan kesehatan kerja bagi aparatur kecamatan; 2) faktor budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi Kecamatan Sebatik relatif baik yang ditandai dengan adanya profesionalisme, percaya kepada sesama rekan kerja dan adanya keteraturan yang diterapkan oleh Kecamatan Sebatik Tengah; 3) faktor kepemimpinan yang ditunjukkan sudah dapat memberikan input positif dalam pencapaian kinerja organisasi melalui pemberian motivasi kepada bawahan dan pembagian tugas yang jelas; 4) Faktor pengelolaan sumber daya manusia, masih belum efektif karena terdapat permasalahan kurang memadainya sumber daya manusia baik secara jumlah maupun kualitas, dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti Diklat dinilai menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan kompetensi pegawai untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi Kecamatan Sebatik Tengah yang lebih efektif dan efisien.

5. Daftar Pustaka

- Abadi, F. (2018). Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kepemimpinan : Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 5(3).
- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora . *Journal of Public Policy and Management Review* , 6(2).
<https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , 10(2).
<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039>
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong . *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).
- Elizar Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2239>
- Gunawan, K. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan

- Desa (LPD) di Bali) . *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2).
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/171>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2243>
- Idris, A., & Konadi, W. (2012). Pengaruh Regulasi Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur Skpd Dan Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan Publik Di Provinsi Aceh . *Jurnal Kebangsaan*, 1(1).
- Istianto, B. (2011). *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Mitra Wacana Media.
- Japerdi, Wijayanto, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 5(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17350>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika . *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lestari, D. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pns Dinas Dukcapil Kab. Merangin. *EKOPENDIA*, 4(2).
<http://journal.stkipypmbangko.ac.id/index.php/ekopendia/article/view/260>
- Lette, Y. (2018). Optimalisasi Kelembagaan Kecamatan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Malalayang Kota Manado . *Politico*, 7(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/16278>
- Malthis, Robert. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang) . *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26714/mki.v5i1.1719>
- Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1).
<http://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13/14>
- Nst, A. P., & Handoko, B. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai . *JURNAL Akuntansi Bisnis Dan Publik* , 8(2).
<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/234>

- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12604>
- Puspitasari, M., & Oktarina, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai . *Economic Education Analysis Journal* , 7(1). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22883>
- Rambe, S. E., & Tarigan, U. (2015). Analisis Organisasi Melalui Pendekatan Perilaku Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Medan Sunggal Kota Medan . *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal December Articles* , 5(2). <https://doi.org/10.31289/jap.v5i2.74>
- Sailendra, A. (2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Trans Idea Publising.
- Sukowati, K. (2010). *Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen*. Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret .
- Suryani, I., & Sulandari, S. (2016). Kinerja Organisasi Pada Dinas Perhubungan, Pariwisata, Kebudayaan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten BlorA. *Journal of Public Policy and Management Review* , 5(2). <https://doi.org/10.14710/jppmr.v5i2.10875>
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum* , 2(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Tanaamah, A. R., Wijaya, A. F., & Maylinda, S. A. (2021). Tata Kelola Teknologi Informasi Pada Sektor Publik: Penyelarasan Teknologi Informasi Dengan Visi Kepemimpinan (Studi Kasus: Kota Salatiga Dan Kabupaten Bengkulu). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK)* , 8(6). <https://doi.org/10.25126/jtiik.202185379>
- Wargadinata, E. L. (2017). Kualitas Pengukuran Kinerja Organisasi Publik. *Sosiohumaniora* , 19(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v19i2.11497>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga) . *Among Makarti : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v3i1.15>
- Zahara, R. (2022). *Pengaruh Teamwork Dan Standar Operasional Prosedur (Sop) Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Pengawai Dinas Pemadam Kebakaran Di Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat)* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat]. <http://eprints.umsb.ac.id/531/1/RAUDIA%20ZAHARA.pdf>



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).