



## TANGGUNG JAWAB DAN STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN MATTIRO BULU KABUPATEN PINRANG

*Responsibility and Strategy for Improving the Performance of the State Civil Apparatus in Mattiro Bulu District Pinrang Regency*

**Suyuti Supardi, Thamrin Abduh, Muh. Kafrawi Yunus<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Kantor Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: suyuti037@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis tanggung jawab dan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu jenis pengumpulan data berupa observasi dan wawancara dengan dukungan perangkat lain seperti alat dokumentasi. Teknik analisis data yaitu memberikan deskripsi dan gambaran mengenai hasil wawancara dan observasi yang ditemukan di lokasi penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa tanggung jawab pegawai secara struktural sudah baik namun implementasi terhadap struktur dan rantai tugas dan fungsi yang dijelaskan perlu dioptimalkan, sementara itu strategi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Mattiro Bulu yang berdasar pada Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu turunan Visi Misi Kabupaten Pinrang belum berjalan secara optimal dan perlu perbaikan telaah visi, misi, dan tujuan sehingga dalam penghayatan rencana strategis dapat berjalan secara optimal. Sedangkan indeks yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah berdasar pada Lakip (Laporan Kinerja Pegawai) yang terpantau stabil dan maksimal namun dibutuhkan peningkatan yang signifikan guna peningkatan kinerja yang lebih baik ke depan.

**Kata Kunci:** Tanggung Jawab, Strategi, Peningkatan Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to describe and analyze the Responsibility and Strategies for Improving the Performance of the State Civil Apparatus in Mattiro Bulu District, Pinrang Regency, using qualitative research methods, namely the type of data collection in the form of observations and interviews with the support of other tools such as documentation tools. The data analysis technique is to provide a description and overview of the interview and observation results found at the research site. The results of the study explained that the responsibility of employees structurally is good, but the implementation of the structure and chain of tasks and functions described needs to be optimized, while the strategy applied to the Mattiro Bulu District Office based on the Mattiro Bulu District Strategic Plan derived from the Vision and Mission of Pinrang Regency has not run optimally and needs to improve the vision review, mission, and objectives so that in the passion of the strategic plan can run optimally. Meanwhile, the index that affects employee performance is based on the Lakip (Employee Performance Report) which is monitored as stable and maximum but requires significant improvements in order to improve better performance in the future.*

**Keywords:** Responsibility, Strategy, Performance Improvement



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, dibutuhkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan social (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang baik dalam rangka tata kelola pemerintahan yang baik. Sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 unsur, yaitu (1) sasaran kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan bobot nilai 60%; dan (2) perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. Penilaian sasaran kerja pegawai Aparatur Sipil Negara meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan struktural.

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah melahirkan tantangan-tantangan yang semakin besar, khususnya bagi lembaga-lembaga pemerintahan. Setiap lembaga pemerintahan dituntut untuk mendefinisikan visi, misi, dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Hal tersebut mengakibatkan adanya tuntutan atas perubahan internal birokrasi tersebut, menuju terwujudnya pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, profesional, dan akuntabel sesuai dengan prinsip good governance. Prinsip tersebut memberikan pengaruh kuat dalam pemerintahan Indonesia, yaitu menuntut adanya perubahan-perubahan dalam sistem pemerintahan.

Menurut Corvellec (1997,2001) dalam Rees dan McBain (2007) berpendapat di dalam kehidupan perusahaan kinerja menyentuh setiap aspek administrasi pemerintah. Literatur manajemen manapun akan menguatkan hal ini. Dengan membaca jurnal manajemen Anda dapat menemukan artikel yang mengaitkan kinerja perusahaan dengan kepemilikan atau lokasi perusahaan, budaya, pembelajaran perusahaan, kompensasi manajemen puncak, kualitas tenaga kerja, pembentukan tim, sistem kontrol manajemen, kartu skor berimbang, teknologi informasi, dan bahkan program diet dan latihan. Jadi kinerja adalah tentang mengenai sasaran sulit sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur. Maka muncullah sebuah kerangka dua kategori yang mewadahi apa dan bagaimana kinerja itu. Yang pertama biasanya mencakup sasaran-sasaran sulit yang akan menjadi dasar penilaian lembaga oleh pihak luar, sedangkan yang kedua terkait dengan pencapaian nilai-nilai dan perilaku yang dinyatakan penting oleh lembaga.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 September 2021, fakta yang didapat yaitu kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang dinilai masih kurang efektif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pegawai kurang teliti dalam bekerja seperti saat mengagendakan surat pindah domisili karena kurang ketelitian sehingga salah penempatan dalam buku agenda. Selain itu, masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya paham menggunakan komputer dengan baik sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.

Oleh sebab itu guna meningkatkan produktifitas kerja maka perlu alternatif solusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan lembaga pemerintahan. Salah satu alternatif yang dapat digunakan adalah memberikan motivasi yang kuat dari aparatur pemerintahan sebagai elemen terpenting organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaanya (Simamora, 2012). Bagi mereka yang terlibat dalam perencanaan, penerepan, dan pengoperasian proses manajemen kinerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting. Para penulis terdahulu telah menunjukkan bahwa kinerja seseorang merupakan hasil dari tingkat kemampuan dan tingkat motivasi mereka menurut Vroom (1964) dalam Rees dan McBain (2007).

Dalam rangka merealisasi kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dengan berbekal pada potensi yang dimiliki, maka hal ini mendorong pemerintah daerah terutama pemerintah daerah kabupaten untuk segera menata kembali kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan. Kecamatan merupakan bagian dari daerah yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Sejalan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Mattiro Bulu dibutuhkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dalam

melaksanakan tugas sebaik mungkin. Perencanaan strategis merupakan salah satu upaya pemerintah kecamatan dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu dilakukan adanya kegiatan yang berkelanjutan dengan diawali proses yang sistematis, antisipatif, serta pengorganisasian secara tertib untuk menghasilkan keputusan yang akurat dan mampu mengkoordinir berbagai kepentingan secara nyata dan transparan sehingga hasilnya dapat diukur melalui umpan balik yang sistematis pula. Strategi yang perlu dilakukan Kecamatan Mattirobulu Kabupaten Pinrang adalah memanfaatkan dan mengoptimalkan berbagai sumber yang ada, misalnya meratakan pegawai yang potensial ke semua seksi, menjadwalkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak, dan selalu berkoordinasi dan bekerjasama sehingga tugas dapat dikerjakan secara optimal yaitu tepat waktu dan tepat sasaran. Menurut Rani dkk (2016) pada akhirnya memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat dan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kecamatan meskipun tetap saja belum bisa optimal seperti tuntutan masyarakat serta dibutuhkan tanggung jawab yang ditanamkan oleh setiap pribadi pegawai untuk bekerja sesuai pemenuhan fungsi dan tugasnya.

Tanggung jawab karyawan meliputi tanggung jawab pada pekerjaan, pimpinan, perusahaan, maupun pada masyarakat. Dalam bekerja seorang karyawan memiliki tanggung jawab tertentu pada pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendeklasikan tugas atau fungsi tertentu (Handoko, 2001). Semakin tinggi tanggung jawab seseorang pada pekerjaannya maka motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi pula.

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis tanggung jawab dan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang

## 2. METODE

### a. Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif. Moleong (2014), definisi penelitian kualitatif adalah riset yang memberikan penggambaran yang jelas mengenai subjek dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif ini melakukan kajian yang holistik (menyeluruh) sehingga dalam metode penelitian kualitatif cenderung penelitian dilakukan dalam kurun waktu yang panjang.

### b. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.

### c. Teknik Pengumpulan Data

#### 1) Wawancara mendalam

Untuk memperoleh informasi yang dijadikan data utama dari penelitian, peneliti melakukan teknik wawancara dengan responden serta pihak lain yang terkait dengan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, kegiatan wawancara dilakukan dengan menggunakan wawancara mendalam yang diartikan sebagai upaya untuk menemukan pengalaman-pengalaman informan dari topik tertentu atau situasi yang dikaji. Oleh karena itu, dalam melaksanakan wawancara untuk mencari data digunakan pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi. (Ahmadi, 2005). Kedua, pendekatan dalam kegiatan wawancara tersebut di atas dilakukan secara fleksibel, artinya disesuaikan dengan situasi yang sedang berlangsung. Agar wawancara dapat dipelajari kembali secara cermat dan untuk mencapai obyektifitas data yang diperoleh dari hasil wawancara sehingga data yang diperoleh tidak bias dan bebas dari pengaruh pemikiran dan penafsiran pribadi peneliti. Peneliti melakukan penggalian dan pelacakan sampai sedalam-dalamnya mengenai data yang diperlukan.

#### 2) Observasi

Sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diselidiki (Hadi, 1994). Sedangkan dalam Kartono (1990) mengatakan bahwa observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.

#### 3) Dokumentasi

Sebagai bagian dan metode lapangan peneliti dapat menelaah dokumen historis dan sumber-sumber sekunder lainnya karena kebanyakan situasi yang dikaji mempunyai sejarah dan dokumen-dokumen ini sering menjelaskan bagian aspek situasi tersebut.

#### 4) Perangkat Fisik

Perangkat fisik yaitu peralatan teknologi, alat atau instrument, pekerjaan seni, atau beberapa bukti fisik lainnya. Perangkat semacam itu bisa dikumpulkan sebagai bagian dari kunjungan lapangan. Perangkat fisik mempunyai relevansi kurang potensial dalam studi kasus yang paling lazim. Namun demikian, bilamana relevan perangkat tersebut bisa menjadi komponen penting dalam keseluruhan kasus yang bersangkutan. (Yin, 2013).

### d. Teknik Analisis Data

Moleong (2014) menjelaskan analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Tanggung Jawab Pegawai Kantor Kecamatan Mattiro Bulu

Menurut Sudarmanto (2009), tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas dan tidak menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu, dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikator tanggung jawab dapat dijadikan tolak ukur dalam tanggung jawab kerja, yaitu:

- 1) Penggunaan waktu dalam bekerja  
Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tertunda untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu dalam kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 2) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja  
Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masing membentuk satuan tugas/kerja tertentu.
- 3) Intergitas  
Intergitas adalah sifat kesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan, dan emosi serta daya analisis rasional.

Dalam hal ini, wawancara bersama Camat Mattiro Bulu, Andi Haswidy Rustam, S.STP., M.Si. terkait tanggung jawab pegawai di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saat ini pegawai kantor kecamatan masih perlu melatih kedisiplinan, ketepatan kerja, dan harus bekerja tuntas. Walau diakui, saat ini yang paling penting adalah pegawai yang mau bekerja, tapi yang perlu diingat, kehadiran tepat waktu, dan bersiap bekerja karena kantor kecamatan itu hadir untuk melayani masyarakat. Jadi kita harus siap kapanpun. Jangan sampai ada masyarakat yang butuh dilayani tapi yang melayani belum ada di tempat.”

Hasil wawancara di atas telah dinyatakan bahwa masih perlu adanya peningkatan disiplin pegawai. Selain itu, Muh. Jafar selaku staf Kantor Kecamatan Mattiro Bulu juga mengatakan bahwa:

“Terkadang ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan skill yang dimiliki. Jadi terkadang hal ini yang menyebabkan pegawai lalai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.”

Hasil wawancara bersama Muh. Srihidayat selaku Kasi PMD/K pada Kantor Kecamatan Mattiro Bulu juga menuturkan bahwa:

“Masih ada pegawai yang lalai melaksanakan tanggung jawabnya karena cenderung lebih banyak

pekerjaan tambahan dibanding pekerjaan pokoknya.”

Dari wawancara di atas menunjukkan fakta bahwa saat ini yang menjadi penghambat terlaksananya tanggung jawab pegawai secara efektif dan efisien adalah pendidikan dan skill yang masih belum sesuai dengan jabatan yang diemban. Selain itu, adanya beban kerja tambahan yang diakibatkan dengan tidak efektifnya analisis jabatan yang dibebankan kepada setiap pegawai sehingga beban kerja tambahan cenderung lebih banyak dan menumpuk dibanding dengan beban kerja utama yang harus dikerjakan pegawai.

Hal di atas kemudian sejalan dengan yang tertuang pada Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu tahun 2019-2024 yang menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kecamatan Mattiro Bulu tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi yang diantaranya diidentifikasi bahwa:

- 1) Belum optimalnya tata kelola pemerintahan kecamatan dan desa yang mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat dan stakeholder; dan
- 2) Belum optimalnya gerakan pemberdayaan masyarakat dan kelembagaan masyarakat dalam pembangunan.

Selain itu, dalam Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu tahun 2019-2024 juga mengidentifikasi faktor penghambat lainnya, yakni:

- 1). Terbatasnya SDM aparatur yang memiliki integritas dan kompetensi;
- 2) Terbatasnya sarana dan prasarana yang berkualitas sesuai kebutuhan; dan
- 3) Belum fokus dan tidak sinerginya gerakan pemberdayaan yang dilaksanakan antara pemerintah kabupaten, kecamatan, kelurahan dan desa.

Sehingga dari hal di atas dirumuskan tujuan yang ingin dicapai oleh Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, yakni:

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- 2) Meningkatkan motivasi kerja aparatur;
- 3) Meningkatkan pembinaan aparatur;
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur; dan
- 5) Meningkatkan akuntabilitas, transparansi kinerja organisasi, dan ketepatan perumusan kebijakan pengembangan kemasyarakatan.

Dalam penelitian ini, menurut Kasmir (2016) bahwa aspek yang ditetapkan sebagai faktor internal mengenai tanggung jawab terdiri dari; (1) aspek organisasi dan menejemen; dan (2) aspek personalia. Aspek organisasi dan manajemen meliputi struktur organisasi, komunikasi, sistem pengendalian, budaya organisasi, lingkungan kerja, kapabilitas, dan gaya kepemimpinan. Hal yang mendasar dalam penerapan tanggung jawab pegawai adalah pelayanan publik. Sebagaimana yang diketahui bahwa kantor Kecamatan Mattiro Bulu hadir dalam melayani segala kebutuhan masyarakat di wilayah

tersebut, baik dalam memberikan informasi maupun pelayanan administrasi.

Secara operasional, pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dapat dibedakan dalam dua kelompok besar yaitu;

- 1) Pelayanan publik yang diberikan tanpa memperhatikan orang perseorangan, tetapi keperluan masyarakat secara umum yang meliputi penyediaan sarana dan prasarana transportasi, penyediaan pusat-pusat kesehatan, pembangunan lembaga-lembaga pendidikan, pemeliharaan keamanan, dan lain sebagainya; dan
- 2) Pelayanan yang diberikan secara orang perseorangan yang meliputi kartu penduduk dan surat-surat lainnya.

Ditinjau dari struktur organisasi belum memenuhi beban tugas organisasi, walaupun telah terdapat garis komando/perintah yang tegas dan mekanisme koordinasi yang jelas. Ditinjau dari beban tugas belum proporsional di antara jabatan struktural. Hal ini dapat dilihat pada Subbagian Administrasi Umum yang mengelola administrasi kepegawaian, kearsipan, dan aset ditambah mengelola pelayanan umum. Untuk itu perlu dibentuk Seksi Pelayanan Umum sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah.

Berdasarkan hasil observasi, sistem pengendalian organisasi yang sering disebut Pengawasan Melekat (Waskat) belum optimal. Rencana kerja harian belum disusun oleh setiap pegawai ASN Kecamatan Mattiro Bulu sehingga atasan sulit untuk mengendalikan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pejabat pelaksana. Kondisi tersebut berakibat pejabat pelaksana cenderung menunggu perintah dari atasan. Di samping itu, hasil kinerja harian tiap pegawai ASN sulit diukur.

#### **b. Strategi Kantor Kecamatan Mattiro Bulu**

Strategi merupakan cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Strategi ini akan memperjelas pemikiran-pemikiran yang analitis, realistik, rasional, dan terpadu tentang berbagai langkah yang diperlukan untuk memperlancar pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam rangka pencapaian Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu Tahun 2016-2021 perlu dirumuskan strategi yang sinergis dan komprehensif. Penyusunan Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang mempunyai maksud sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan rumusan strategis, arah kebijakan, dan program serta kegiatan yang harus dilaksanakan selama periode 5 (lima) tahun ke depan guna mewujudkan visi dan misi kepala daerah terpilih sekaligus menjadi pedoman oleh seluruh jajaran di dalam OPD untuk mencapai tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Tujuan di susunnya Renstra Kecamatan Mattiro Bulu yakni:

- 1) Menjabarkan program dan kegiatan guna mewujudkan visi misi kepala daerah terpilih;

- 2) Memberikan pedoman yang terarah dan terukur bagi perencanaan operasional yang tertuang dalam RENJA OPD;
- 3) Mewujudkan keterkaitan dan konsistensi pembangunan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pengendalian dan evaluasi serta; dan
- 4) Menetapkan instrumen untuk pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan pelaksanaan dan evaluasi hasil rencana pembangunan jangka menengah dan tahunan OPD.

Rencana strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu memenuhi keinginan stakeholders dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik nasional maupun global. Analisis terhadap lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunities), dan tantangan (threats) yang ada. Analisis terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Rencana strategis yang disusun oleh suatu instansi pemerintah setidaknya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang realistik dengan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depan membangun operasi dan prosedur untuk mencapai dan menentukan ukuran keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau instansi. Dengan visi, misi, dan strategis yang jelas dan tepat, diharapkan instansi pemerintah akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi.

Rencana strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu memenuhi keinginan stakeholders dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik nasional maupun global. Analisis terhadap lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strength), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan tantangan (threats) yang ada. Analisis terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Rencana strategis yang disusun oleh suatu instansi pemerintah setidaknya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang realistik dengan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depan membangun operasi dan prosedur untuk mencapai dan menentukan ukuran keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau instansi. Dengan visi, misi, dan strategis

yang jelas dan tepat, diharapkan instansi pemerintah akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi.

Hal di atas kemudian sejalan dengan yang tertuang pada Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu tahun 2019-2024 yang menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kecamatan Mattiro Bulu tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi yang di antaranya diidentifikasi bahwa:

- 1) Belum optimalnya tata kelola pemerintahan kecamatan dan desa mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat dan stakeholder; dan
- 2) Belum optimalnya gerakan pemberdayaan masyarakat dan kelembagaan masyarakat dalam pembangunan

Selain itu, dalam Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu tahun 2019-2024 juga mengidentifikasi faktor penghambat lainnya yakni:

- 1) Terbatasnya SDM aparatur yang memiliki integritas dan kompetensi serta terbatasnya sarana dan prasarana yang berkualitas sesuai kebutuhan; dan
- 2) Belum fokus dan tidak sinerginya gerakan pemberdayaan yang dilaksanakan antara pemerintah kabupaten, kecamatan, kelurahan dan desa.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Tabel 1.  
Indikator Kinerja Utama Kecamatan Mattiro Bulu

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Nilai Reformasi Birokrasi Nilai LKjIP	72,01 70,01
		IKM Survey Kepuasan Masyarakat	84,40
2.	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	Percentase Pengurusan Administrasi Masyarakat yang diproses sesuai standar yang ditetapkan dan tepat waktu	85 %
		Kuesioner Cakupan Sarana Dan	90 Responden 480 M

### Prasarana Kelurahan

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat digambarkan bahwa penetapan kinerja dapat diambil dari indikator kinerja utamanya yang merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi Pemerintah Kecamatan Mattiro Bulu.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) terdapat beberapa aspek penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Target, yakni jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Artinya setiap beban pekerjaan ditentukan berapa jumlah yang harus dicapai baik kuantitas maupun kualitasnya. Target ini digunakan untuk menilai prestasi kerja Pegawai ASN tercapai atau tidak dalam suatu periode tertentu. Jika target tercapai atau bahkan melebihi target, maka prestasi kerja Pegawai ASN tersebut dinilai sangat baik.
- 2) Perilaku kerja, yakni setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja ini merupakan tingkah laku pegawai ASN dalam berbagai bidang yang mendukung peraturan dan ketentuan yang telah dibuat. Pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan akan mengakibatkan penilaian perilaku kerja kurang baik.
- 3) Rencana kerja, yakni rencana kerja tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Rencana ini harus dibuat realistik dengan berbagai pertimbangan, harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, cara mencapainya, dan kemampuan Pegawai ASN, sehingga mudah untuk dicapai.
- 4) Pejabat penilai, yakni atasan langsung pegawai ASN yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang telah ditentukan.
- 5) Atasan pejabat, yakni atasan langsung dari pejabat penilai.
- 6) Pejabat pembina kepegawaian, yakni adalah pejabat pembina kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum, atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi suatu organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang dan menerima laporan akuntabilitas/pemberi amanah. Kecamatan Mattiro Bulu selaku pengembang amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui

penyajian Laporan Kinerja Kecamatan Mattiro Bulu yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Inpres Nomor 7 Tahun 1999 mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja (TAPKIN) dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2019-2024 maupun Rencana Kerja Tahun 2020. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi Kecamatan Mattiro Bulu.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan fungsi pegawai pada Kantor Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang belum sepenuhnya terealisasi dengan baik. Hal ini diakibatkan ketidakefektifan dalam perumusan analisis jabatan pegawai sehingga menghasilkan beban kerja tambahan yang lebih banyak dibanding dengan beban kerja utama. Strategi peningkatan sumber daya aparatur yang tertuang dalam Rencana Strategis Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang masih menjadi sasaran utama. Dalam hal ini, sumber daya aparatur mempengaruhi keberhasilan setiap indikator pembangunan daerah termasuk yang dijelaskan dalam pencapaian kinerja pegawai; dan 3) Walaupun kesadaran akan tanggung jawab pegawai masih minim, akan tetapi dalam tahun 2019- 2024 Kecamatan Mattiro Bulu menetapkan sebanyak 9 (sembilan) sasaran dengan 9 (sembilan) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2020 yang ingin dicapai. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 9 sasaran tersebut, secara umum telah melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Dalam Tahun Anggaran 2020 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Kecamatan Mattiro Bulu dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kecamatan Mattiro Bulu Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp. 4.357.637.378,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp 4.029.665.843,- atau dengan serapan dana APBD mencapai 97,08%. Kecamatan Mattiro Bulu telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian visi dan misi. Hal

tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Kecamatan Mattiro Bulu telah optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. 2005. Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Hadi, S. 1994. Metodologi Research II. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. 1990. Pengantar Metodologi Research Sosial. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moleong, L. J. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rani, N. M. S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali melalui Pendekatan Budaya Organisasi. Jurnal Spektran, 4(2).
- Rees, D., & McBain, R. 2007. People Management Teori dan Strategi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, R. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN Jakarta.
- Sudarmanto, K. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yin, R. K. 2013. Studi Kasus Desain dan Metode. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.