

KINERJA APARATUR PEMERINTAH DALAM PROGRAM GERBANG RAJA DI KECAMATAN SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Ruslan Agus¹, Djumadi², Nur Fitriyah³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini : 1) Untuk menganalisis kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja, 2) Untuk menganalisis implementasi Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja, dan 3) Untuk menganalisis faktor yang mendukung dan menghambat kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data primer bersumber dari Sekretaris Camat Samboja dan para pegawainya selaku informan beserta data sekunder yang bersumber dari berbagai dokumen dan literatur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Teknik analisa data yang dipergunakan adalah model interaktif.

Dari penelitian ini diketahui bahwa : kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja secara akumulatif telah dilaksanakan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan, namun belum dapat berjalan secara optimal. Secara substansi, kemampuan kerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja telah cukup baik, namun kompetensinya masih perlu ditingkatkan menuju tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi dan memperoleh pengembangan keterampilan melalui pendidikan non formal yang lebih banyak. Orientasi kerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dilandasi oleh motif internal yang kuat untuk melaksanakan tugas selaku pelayan masyarakat dan motif eksternal dari organisasi yang cukup baik untuk memotivasi semangat kerja aparatur, namun pencapaian sasaran kerja masih belum dapat terlaksana secara optimal. Perilaku kerja sebagian kecil dari aparatur pemerintah Kecamatan Samboja masih belum sepenuhnya menuju ke arah pencapaian tujuan Program Gerbang Raja sebagaimana yang diharapkan sehingga diperlukan pembinaan dan pemberian motivasi eksternal yang lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja, Gerbang Raja, Aparatur.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Abstrack

This research aims to : 1) to analyze the regional governance performance in Prosperous Civilian Development Movement Program at Samboja Area in Kutai Kartanegara, 2) to analyze the implementation of Prosperous Civilian Development Movement Program at Samboja Area in Kutai Kartanegara, 3) to analyze the factors that support and hamper regional governance performance in Prosperous Civilian Development Movement Program at Samboja Area in.

This is a qualitative research. The writer use the primary data sourced from research key informant and informants consisting of the secretary of Samboja Area with his functionary, therewith the secondary data from various documents and literatures. Data collected from interview and observation. Data analysis technique used interactive model.

Conclusion from this research is : The regional governance performance in Prosperous Civilian Development Movement Program at Samboja Area in Kutai Kartanegara in accumulative perspective has been done well in order to do it vision and mission, but still hasn't optimal. In substantive perspective, the regional governance of Samboja Area have been has a quite good competencies, but need to be develop through their higher formal education and more nonformal education. Their work orientation based on a very good internal motivation that combining with external motivation from their organization. While their working behavior still wasn't good enough because there still some apparatus that has a low responsiveness and so on that indicate they working not to reach a Prosperous Civilian Development Movement Program goals.

Keywords : *Performance, King's Gate, Apparatus.*

Pendahuluan

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, Pegawai Negeri sebagai aparatur pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara.

Penyelenggaraan pelayanan publik secara berkualitas merupakan tuntutan dan harapan bagi masyarakat setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Otonomi Daerah merupakan desentralisasi sebagai awal dimulainya "kebebasan" daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri menjadikan peluang bagi daerah untuk beraktualisasi menurut kebutuhan daerah tanpa intervensi pemerintah pusat. Salah satu sasaran aktualisasi adalah pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tentu searah dengan semangat reformasi yang ada saat ini yang menjadikan masyarakat menuntut pelayanan yang berkualitas dan pemerintah sebagai *public service*.

Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara diantaranya melalui Kantor Kecamatan Samboja diharapkan dapat melaksanakan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui kinerja yang optimal dan sejalan dengan visi, misi, tujuan dan strategi pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam rangka mencapai visinya yang berbunyi “Kutai Kartanegara sejahtera dan berkeadilan”, maka Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara menggunakan *grand strategy* pembangunan dalam tujuh misi Gerakan Pembangunan Rakyat Sejahtera atau Gerbang Raja, yang menjadi pedoman dalam penentuan arah kebijakan pembangunan daerahnya.

Untuk mewujudkan visi Program Gerbang Raja yang mengedepankan kesejahteraan dalam pembangunan yang berkeadilan, maka pemantapan tata kelola pemerintahan menjadi misi pertama dalam Strategi Pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara 2011-2015. Maka dari itu, pembenahan tata kelola dan kinerja instansi pemerintahan di Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk Kecamatan Samboja perlu mendapat perhatian serius. Penelitian ini, akan mengarah kepada analisis mengenai kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam melaksanakan Program Gerbang Raja di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja Aparatur

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi adalah bergantung pada kinerja SDM yang merupakan motor penggerak kegiatan di dalam organisasi. Rivai dan Fawzi (dalam Mangkuprawira, 2009 : 218) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Timple (2001 : 9) mengemukakan definisi daripada kinerja pegawai secara singkat yakni kinerja merupakan prestasi kerja seorang karyawan. Menurut Simamora (2004 : 327), kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Sejalan dengan pendapat Simamora tersebut, Sianipar (1999 : 4) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Dengan demikian, maka kinerja merupakan hasil kerja, prestasi kerja dan kemampuan kerja seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk atau karya akhir (barang maupun jasa) atau berbentuk sikap, perilaku, kreativitas, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pelayanan publik seringkali dipertukarkan dengan pengukuran kinerja pemerintah. Hal ini tidaklah terlalu mengherankan karena pada dasarnya pelayanan publik memang menjadi tanggungjawab pemerintah. Dengan demikian, ukuran kinerja pemerintah dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Maier dalam Mahmudi (2007 : 23) menyatakan beberapa kriteria pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (2004 : 353), dimensi kinerja meliputi lima hal, yaitu : 1. Kualitas atau mutu, 2. Kuantitas atau jumlah, 3. Penyelesaian proyek / pekerjaan, 4. Kerjasama, dan 5. Kepemimpinan. Kemudian pendapat lainnya dikemukakan oleh Siagian (2000 : 66) bahwa indikator kinerja terdiri atas kemampuan kerja, orientasi kerja dan perilaku kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur

Tika (2006 : 122) menyatakan bahwa kinerja seseorang ataupun kelompok dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Mahmudi (2007 : 20-21) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain : 1. faktor personal / individual, 2. faktor kepemimpinan, 3. faktor tim, 4. faktor sistem, 5. faktor kontekstual / situasional. Pendapat lain yang memandang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja melalui perspektif internal dan eksternal adalah McCormick dan Tiffin (dalam Riani, 2011 : 100-101) dengan menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Variabel Individu : Terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.
- b. Variabel Situasional : Menyangkut dua faktor, yaitu :
 1. Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
 2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiaran dan temperatur.

Dengan demikian, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi adalah meliputi faktor internal dan faktor eksternal.

Kebijakan Publik

Secara sederhana, definisi kebijakan dikemukakan oleh Anderson (dalam Winarno, 2002 : 14) untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu.

Menurut Eyestone (dalam Winarno, 2002 : 15) kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Dye (dalam Winarno, 2002 : 15) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan.

Friedrich (dalam Winarno, 2002 : 16) memandang kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu. Kemudian Santoso (1993 : 5) mengemukakan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian instruksi dari para pembuat keputusan kepada pelaksana kebijakan yang menjelaskan tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/4/2007 tentang Pedoman Umum Formulasi, Implementasi, Evaluasi Kinerja dan Revisi Kebijakan Publik di Lingkungan Lembaga Pusat dan Daerah, dijelaskan bahwa kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga pemerintahan untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melakukan kegiatan tertentu atau untuk mencapai tujuan tertentu yang berkenaan dengan kepentingan dan manfaat orang banyak.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka kebijakan publik dapat disimpulkan sebagai arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh para pembuat keputusan dalam mengatasi suatu masalah. Kebijakan publik yang berupaya dikaji dalam penelitian ini adalah Program Gerbang Raja (Gerakan Pembangunan Rakyat Sejahtera yang merupakan kebijakan Pemerintah Kabupaten Kutai Kukar dalam melaksanakan pembangunan dan pemerintahan di wilayah kewenangannya. Adapun visi dari Gerbang Raja adalah menuju terwujudnya masyarakat Kukar yang sejahtera dan berkeadilan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang diteliti sesuai dengan variabel penelitian. Adapun fokus penelitian dapat dirinci sebagai berikut : 1. Kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja yang terdiri atas a) kemampuan kerja, b) orientasi kerja, dan c) perilaku kerja pegawai, 2. Implementasi Program Gerbang Raja di Kabupaten Kukar, dan 3) Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja yang terdiri atas : a) faktor individu pegawai, b) faktor

situasional organisasi. *Key Informan* sebagai sumber data utama dipilih secara *purposive* atau bertujuan, yang dalam penelitian ini adalah Sekretaris Camat Samboja, sedangkan informan penelitian dipilih melalui teknik *snowball sampling* yaitu para pegawai Kantor Camat Samboja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kinerja Aparatur Pemerintah dalam Program Gerbang Raja

Ditinjau dari kemampuan kerja aparturnya, diketahui bahwa : a) Pengetahuan umum aparatur pemerintahan Kecamatan Samboja melalui pendidikan formalnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah cukup baik, sebab pendidikan formal aparatur pemerintahan tersebut rata-rata SLTA dan sarjana, b) Pengetahuan aparatur pemerintah Kecamatan Samboja mengenai peraturan kerja sudah baik yang tercermin pada kedisiplinan kerjanya, c) Pengetahuan aparatur pemerintah Kecamatan Samboja mengenai tugas pokok dan fungsi di tempat kerja sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan pelayanan, d) Aparatur pemerintah Kecamatan Samboja memiliki keterampilan kerja yang mendukung tugas pelayanan masyarakat yang diperoleh secara individu maupun dari kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh Kantor Camat Samboja.

Secara konseptual, kemampuan kerja aparatur merupakan modal utama bagi sumberdaya manusia organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan kerja yang meliputi kemampuan intelektualitas dan kemampuan fisik menjadi kekuatan internal bagi sumberdaya organisasi. Demikian pula dalam kaitan dengan kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam Program Gerbang Raja maka kemampuan kerja yang telah ada mampu memenuhi kebutuhan organisasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik secara baik bagi masyarakat. Walaupun demikian, pendidikan formal aparatur pemerintah Kecamatan Samboja masih perlu untuk ditingkatkan mengingat 57,58% baru berpendidikan SLTA atau sederajat. Peningkatan kompetensi aparatur melalui studi lanjut pendidikan formal akan mampu lebih memenuhi kebutuhan pemerintah Kecamatan Samboja dalam mewujudkan visi misinya.

Berdasarkan orientasi kerja aparturnya, diketahui bahwa : a) Sasaran atau motif aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat adalah mengacu pada visi dan misi Kantor Camat Samboja, b) Dalam melaksanakan kinerjanya, aparatur pemerintah Kecamatan Samboja bekerja dengan dilandasi oleh motif internal berupa kesadaran dan komitmen yang kuat untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat secara baik dan memuaskan, c) Kantor Camat Samboja juga memberikan dorongan eksternal kepada aparatur pemerintahnya dalam bentuk penciptaan lingkungan kerja yang kondusif yang dilandasi nilai-nilai musyawarah untuk mufakat dan adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan dalam rangka pencapaian sasaran kinerja, d) Pencapaian sasaran kinerja pada Kantor Camat Samboja dipercaya tidak terlepas dari

kekuatan gabungan antara motif internal aparatur dalam melaksanakan pekerjaan dan dorongan eksternal organisasi, e) Pencapaian sasaran kinerja yang telah berjalan selama ini telah sejalan dengan visi dan misi Kantor Camat Samboja walaupun belum terlaksana secara optimal, dan target dari program-program yang telah ditetapkan terus berkembang sejalan dengan perkembangan tuntutan dan kebutuhan masyarakat Kecamatan Samboja.

Dengan demikian, berdasarkan analisis deskriptif penulis, maka keberhasilan aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam Program Gerbang Raja tercapai dengan adanya kombinasi antara motif internal aparatur dengan dorongan eksternal yang dibentuk oleh organisasi, walaupun sasaran-sasaran kinerja yang telah dirumuskan belum dapat terlaksana secara optimal.

Untuk perilaku kerja aparturnya, diketahui bahwa : a) Pencapaian visi dan misi Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja selama ini terdukong oleh sejumlah perilaku positif aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang antara lain komitmen dan dedikasi kerja yang tinggi, adanya motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, harmonisasi hubungan kerja pimpinan terhadap bawahan, dan kedisiplinan terhadap peraturan kerja yang berlaku, b) Camat Samboja mempertahankan sejumlah perilaku positif aparatur pemerintahnya dengan cara melakukan rapat staf secara berkala, dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memfasilitasi kebutuhan pegawai, c) Pemerintah Kabupaten Kukar mempertahankan sejumlah perilaku positif aparatur pemerintah di wilayah Kecamatan dengan cara kegiatan sosialisasi peraturan dan kunjungan kerja, d) Pencapaian visi dan misi Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja selama ini masih terhambat oleh sejumlah perilaku negatif dari sebagian kecil aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang antara lain masih adanya sebagian aparat yang daya tanggap terhadap situasi kerja rendah, kedisiplinan terhadap ketentuan jam kerja rendah, pemahaman akan aturan yang berlaku juga terbatas sehingga mempengaruhi pemberian pelayanan kepada masyarakat, kurangnya koordinasi antar satuan kerja, hingga penyusunan program yang belum sepenuhnya berorientasi pada tujuan organisasi, e) Camat Samboja mengatasi sejumlah perilaku negatif tersebut dengan cara pemberian teguran secara lisan, secara tertulis hingga pemberian sanksi secara proporsional, f) Pemerintah Kabupaten Kukar mengatasi sejumlah perilaku negatif aparatur pemerintah di wilayah Kecamatan dengan cara mengirimkan surat edaran mengenai pengarah dan himbauan mengenai hal-hal yang penting, memberikan kesempatan untuk peningkatan kompetensi dalam bentuk kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis, memberikan perbaikan tunjangan tambahan penghasilan, penyediaan anggaran untuk melengkapi sarana dan prasarana di Kecamatan hingga melakukan pemeriksaan rutin melalui Inspektorat.

Secara konseptual, perilaku kerja pegawai dalam organisasi atau aparatur dalam organisasi pemerintahan, dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007 : 21) bahwa

kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggungjawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggungjawab terhadap manajemen kinerja sebenarnya tidak terlahir dari manajer, namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Maka dengan demikian, perilaku-perilaku kerja pegawai yang bernilai positif, menjadi suatu jaminan bahwa organisasi memiliki sumberdaya aparatur yang dapat diandalkan sebab memiliki prestasi dan kontribusi yang baik bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tidak dapat pula dilupakan bahwa kinerja organisasi terkait dengan kinerja tim kerja maupun kinerja individu pegawai. Sebagaimana Mahmudi (2007 : 21) menguraikan bahwa pada umumnya pegawai atau karyawan bekerja dalam kelompok atau tim. Dalam organisasi model kerja tim (*team work*), kinerja organisasi tidak secara langsung terkait dengan kinerja individu, namun terkait dengan kinerja tim atau kelompok. Kemudian lebih lanjut Mahmudi (2007 : 21-22) mengemukakan bahwa kinerja tim pada dasarnya merupakan gabungan kinerja individu-individu dalam tim. Secara konseptual, hal tersebut menguraikan bahwa kinerja individu pegawai yang terwujud di dalam sejumlah perilaku kerjanya, dapat memberikan dampak besar bagi kinerja tim atau kelompok dan kinerja organisasi. Maka sejumlah perilaku kerja yang positif dapat dikatakan merupakan kebutuhan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja Kabupaten Kukar telah berupaya dilaksanakan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan, namun belum dapat berjalan secara optimal akibat masih belum meratanya komitmen dan motif internal yang kuat dan berlandaskan pada jiwa pengabdian dan tanggungjawab sebagai abdi masyarakat dari diri setiap aparatur pemerintah pada Kantor Camat Samboja. Walaupun secara umum aparatur pemerintah Kecamatan Samboja telah memiliki kemampuan yang cukup baik, namun orientasi kerja dan perilaku kerja sebagian kecil dari mereka masih belum sepenuhnya menuju ke arah pencapaian tujuan Program Gerbang Raja sebagaimana yang diharapkan.

Implementasi Program Gerbang Raja

Dalam upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu menuju "Kutai Kartanegara Sejahtera dan Berkeadilan", *grand strategy* Pembangunan Kutai Kartanegara 2010 – 2015 diarahkan pada tujuh misi Gerbang Raja (Gerakan Pembangunan Rakyat Sejahtera), yang menjadi pedoman dalam penyusunan arah kebijakan pembangunan daerah. Tujuh misi Gerbang Raja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan menitikberatkan pada motivasi dan pengawasan pelaksanaan *Good Governance*.

2. Meningkatkan kualitas dan daya saing menuju SDM yang unggul beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa.
3. Menumbuhkan sentra perekonomian dan pengembangan usaha rakyat dengan tetap menjaga iklim investasi dalam kerangka penciptaan lapangan kerja.
4. Meningkatkan sumber-sumber pendapatan dan pengembangan potensi serta daya saing Agribisnis, Industri dan Pariwisata.
5. Meningkatkan pemerataan infrastruktur pembangunan untuk menjangkau layanan fasilitas umum, baik kualitas maupun kuantitas.
6. Menetapkan penyelenggaraan pembangunan berwawasan lingkungan dan pelestarian SDA.
7. Meningkatkan peran dan partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan (RPJMD Kabupaten Kukar 2010-2015).

Berdasarkan data primer dan data sekunder mengenai implementasi Program Gerbang Raja, dapat diketahui bahwa : a) Program Gerbang Raja di Kabupaten Kukar meliputi berbagai aspek yang menjadi kepentingan masyarakat yang mengarah pada perwujudan kesejahteraan dan keadilan di Kukar, b) Pemerintah Kabupaten Kukar telah merumuskan strategi, kebijakan, program dan indikator program yang baik dalam rangka mencapai visi dan misi Program Gerbang Raja di dalam RPJMD Kabupaten Kukar 2010-2015, c) Implementasi Program Gerbang Raja belum mampu mencapai seluruh target capaian tiap program sebagaimana yang telah direncanakan di dalam RPJMD Kabupaten Kukar 2010-2015, d) Sejumlah program yang belum mampu mencapai target capaian 100% adalah Program Pembangunan Infrastruktur, Program Pembangunan Pertanian, Program Peningkatan Kesehatan Masyarakat, Program Pelestarian Lingkungan Hidup dan Program Ketenagakerjaan, akibat belum terpenuhinya realisasi beberapa kegiatan yang merupakan indikator program-program tersebut, e) Aparat pemerintah Kecamatan Samboja selama ini mendukung Program Gerbang Raja dengan cara menuangkan program-program sejenis dalam Rencana Strategis Kecamatan Samboja 2010-2015 dan melaksanakannya di wilayah kerjanya dengan memberdayakan sumberdaya aparatur dan sumberdaya pendukung lainnya, f) Pemerintah Kecamatan Samboja senantiasa berupaya mengatasi berbagai hambatan dalam implementasi Program Gerbang Raja, terutama yang berkaitan dengan kondisi dan situasi sumberdaya internal Kantor Camat Samboja, dan tetap berkoordinasi secara baik dengan Pemkab Kukar.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Aparatur Pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja Kabupaten Kukar

Dari sejumlah pernyataan dan informasi yang diperoleh dari informan penelitian dapat diketahui bahwa faktor pendukung kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam Program Gerbang Raja adalah sebagai berikut :

1. Kejelasan petunjuk teknis atau petunjuk pelaksanaan program.

2. Kompetensi sumberdaya aparatur yang meliputi pendidikan, pengalaman dan kepribadian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Sistem atau metode kerja yang berlaku di Kecamatan yaitu penerapan Paten dan adanya sistem komputerisasi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Ketersediaan anggaran pada setiap SKPD untuk dapat memprogramkan berbagai kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan.
5. Kondisi lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan.
6. Tingkat kerjasama yang baik antar bagian dalam organisasi.

Dengan demikian, keenam faktor tersebut menjadi suatu faktor gabungan yang memberikan dampak positif bagi aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam melaksanakan Program Gerbang Raja di Kabupaten Kukar.

Dapat diketahui pula bahwa kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dalam Program Gerbang Raja selama ini masih dihambat oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Sarana dan prasarana yang masih kurang memadai bagi penyelenggaraan pelayanan masyarakat, terutama ruang pelayanan dan jaringan internet.
2. Kurangnya kegiatan pembinaan bagi aparatur dalam rangka peningkatan kemampuan kerja.
3. Luasnya wilayah kerja Pemerintah Kecamatan Samboja.
4. Jarak Kantor Camat Samboja dan Kantor Pemerintah Kabupaten Kukar yang berjauhan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah terurai pada Bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja Kabupaten Kukar secara akumulatif telah dilaksanakan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan, namun belum dapat berjalan secara optimal.
2. Kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja Kabupaten Kukar secara substansi adalah :
 - a. Kemampuan kerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja telah cukup baik, namun kompetensinya masih perlu ditingkatkan menuju tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi dan memperoleh pengembangan keterampilan melalui pendidikan non formal yang lebih banyak.
 - b. Orientasi kerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dilandasi oleh motif internal yang kuat untuk melaksanakan tugas selaku pelayan masyarakat dan motif eksternal dari organisasi yang cukup baik untuk memotivasi semangat kerja aparatur. Namun, pencapaian sasaran kerja masih belum dapat terlaksana secara optimal.
 - c. Perilaku kerja sebagian kecil dari aparatur pemerintah Kecamatan Samboja masih belum sepenuhnya menuju ke arah pencapaian tujuan

Program Gerbang Raja sebagaimana yang diharapkan sehingga diperlukan pembinaan dan pemberian motivasi eksternal yang lebih baik.

3. Implementasi Program Gerbang Raja di Kabupaten Kukar hingga tahun keempat ini masih cukup banyak indikator-indikator program yang belum mampu tercapai dengan baik dalam wujud realisasi capaian program sebesar 100%. Terutama sekali implementasi program yang berkenaan dengan pembangunan infrastruktur dan pertanian, peningkatan kesehatan masyarakat, pelestarian lingkungan hidup dan ketenagakerjaan yang diakibatkan luasnya cakupan program sementara sumberdaya pelaksana program belum memadai.
4. Faktor-faktor yang mendukung kinerja aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja Kabupaten Kukar meliputi kejelasan petunjuk pelaksanaan kegiatan, kompetensi aparatur yang terkait dengan pendidikan formal, pengalaman dan kepribadian yang baik, metode kerja berupa penerapan Paten dan sistem komputerisasi dalam pelaksanaan pekerjaan, ketersediaan anggaran untuk pelaksanaan program, kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kerjasama yang baik. Sedangkan faktor-faktor yang menghambat aparatur pemerintah dalam Program Gerbang Raja di Kecamatan Samboja Kabupaten Kukar antara lain masih kurangnya sarana dan prasarana pelayanan, masih kurangnya kegiatan pembinaan bagi aparatur pemerintah, luasnya wilayah kerja aparatur pemerintah Kecamatan Samboja dan jauhnya jarak antara pusat Kecamatan Samboja dengan pusat Kabupaten Kukar.

Saran-saran

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian, berikut beberapa saran penulis ajukan sebagai masukan bagi para pihak yang diharapkan memperoleh manfaat penelitian :

1. Camat Samboja perlu memprioritaskan aparatur pemerintahnya yang masih berpendidikan terakhir SLTA atau sederajat untuk melanjutkan studinya dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dari segi pendidikan formal dan meningkatkan pendidikan non formal aparaturnya melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Aparatur pemerintah yang masih memiliki orientasi kerja tidak kepada pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pelayanan secara baik dan memuaskan perlu mendapat pembinaan dari atasan maupun dari Pemerintah Kabupaten Kukar untuk menumbuhkan komitmen organisasional dan dedikasi yang lebih baik sebagai abdi masyarakat.
3. Pemerintah Kecamatan Samboja maupun Pemerintah Kabupaten Kukar perlu membudayakan pemberian penghargaan bagi aparatur pemerintah yang mampu memberikan perilaku positif dalam pelaksanaan tugasnya melalui penghargaan dalam bentuk materiil maupun non materiil, agar perilaku kerja yang positif dapat terus dipertahankan.

4. Di sisi lain, Camat Samboja maupun Bupati Kabupaten Kukar perlu melaksanakan penerapan punishment yang lebih tegas dalam mengatasi perilaku kerja negatif yang ditemukan pada aparatur pemerintah yang berada di lingkungan kerjanya.
5. Diperlukan substansi kebijakan yang lebih memfleksibelkan penganggaran untuk perencanaan program di SKPD-SKPD termasuk Kecamatan Samboja agar benar-benar dapat disesuaikan dengan kebutuhan SKPD, tidak seperti penganggaran saat ini yang masih bersifat kaku.
6. Diperlukan penambahan sarana dan prasarana pelayanan yang lebih baik serta perawatan fasilitas yang lebih baik di Kantor Camat Samboja agar penyelenggaraan pelayanan publik dapat berjalan dengan lebih optimal dibandingkan masa sekarang dengan jumlah dan kondisi sarana dan prasarana yang tersedia.
7. Pemkab Kukar perlu lebih mengutamakan program-program pembangunan SDM sebelum merencanakan pelaksanaan pembangunan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan lingkungan di dalam Rencana Pembangunan Daerahnya di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kedua. IPB Press. Bogor.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Santoso, Amir. 1993. *Analisis Kebijakan Publik : Suatu Pengantar*. Jurnal Ilmu Politik 3. Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sianipar, J.P. 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara RI. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Timple, A. Dale. 2001. *Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Cetakan Pertama. Media Pressindo. Yogyakarta.