

PEMBINAAN KECAMATAN KINERJA PERINGKAT TERENDAH PADA PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Ismal¹, Ardiansah¹, Sudi Fahmi¹

¹Universitas Lancang Kuning

Email: ismal.young@gmail.com (korespondensi)

Abstract

In granting the government authority to the regions, it indirectly brings consequences for the central government to the regions and also adds responsibility to the regions themselves. Thus a leader and head of government in the region must be able to manage and regulate the organizational affairs of his government agencies. The purpose of this research is to analyze the Lowest Performance Subdistrict Development, obstacles, and solutions in coaching in the field and analyze the efforts made to overcome obstacles in its implementation in the field. The research method is sociological legal research; the approach used in addition to the statutory regulation approach is an approach by conducting interviews. The results of this study are to find out sanctions and guidance or administrative reprimands for failure to take care of their government households for low-ranked sub-districts.

Keywords: development of the lowest ranked District

Abstrak

Dalam pemberian kewenangan pemerintah kepada daerah, secara tidak langsung membawa konsekuensi pemerintah pusat terhadap daerah dan juga menambah akan tanggung jawab kepada Daerah itu sendiri. demikian seorang pemimpin dan kepala pemerintahan di daerah harus bisa sedemikian rupa untuk mengelola dan mengatur urusan organisasi instansi pemerintahannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis Pembinaan Kecamatan Kinerja Peringkat Terendah, hambatan dan solusi dalam Pembinaan dilapangan dan menganalisis upaya yang dilakukan mengatasi hambatan dalam pelaksanaannya dilapangan. Metode penelitian adalah penelitian hukum sosiologis, pendekatan yang digunakan selain pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan melakukan wawancara. Hasil Penelitian ini untuk mengetahui sanksi dan pembinaan atau teguran administratif terhadap kegagalan mengurus rumah tangga pemerintahannya kepada kecamatan yang berperingkat rendah.

Kata kunci: pembinaan Kecamatan peringkat terendah

1. PENDAHULUAN

Artikel ini bermaksud mengevaluasi seorang pemimpin dan kepala pemerintahan di daerah harus bisa sedemikian rupa untuk mengelola dan mengatur urusan organisasi instansi pemerintahannya, mengurus disini adalah penyerahan urusan pemerintahan kepada pihak Eksekutif sehingga pemerintah daerah dapat membuat dan membangun dinas-dinas sesuai urusan yang diserahkan, sedangkan pengaturan adalah agar peraturan daerah dapat dibuat sendiri oleh

pemerintah daerah dengan berdirinya lembaga legislatif daerah atau DPRD.¹

Dengan demikian untuk mengatur dan mengurus lembaga pemerintahan ini pemimpin harus memiliki pola komunikasi yang baik terhadap sebuah organisasi pemerintahan tersebut, kekuasaan dan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan tersebut dan juga harus didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang

¹ Inu Kencana Syafie, *Ilmu Pemerintahan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 84

memadai, maka penyelenggaraan dan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, dan sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab dan akan menjadi faktor utama runtuhnya kinerja birokrasi di Indonesia.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dalam sebuah organisasi tentunya harus memiliki pola komunikasi yang baik dimana nantinya dari pola komunikasi inilah akan menghasilkan tingkat kepuasan dalam berorganisasi dan pelayanan publik yang maksimal. Yang dimaksud dengan kepuasan organisasi menurut Redding adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan komunikasi secara merata dan keseluruhan.

Konsep keseluruhan ini juga menunjukkan kepada bagaimana baiknya informasi yang tersedia untuk memenuhi persyaratan permintaan anggota organisasi akan tuntutan bagi informasi yang akurat dari atasan maupun dari sesama karyawan menyumbangkan kepuasan dalam komunikasi sebuah organisasi adalah informasi yang penuh dan bertanggung jawab.² Sebagaimana di pahami lewat studi ilmu politik, gejala pemerintahan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pusran kekuasaan. Bahkan secara etimologis istilah *government* (pemerintah) dan segala bentuk implikasinya merupakan jantung dari studi ilmu politik.

Dalam fenomena yang lazim sebagian pemerintah yang menganut paham demokrasi berupaya meminimalisasi intervensi terhadap kebebasan individu. Pemerintah demokratis biasanya menyandarkan dirinya sebagai pelayan bagi masyarakatnya. Sebaliknya, pemerintah totaliter lebih memaksimalkan upaya untuk sedapat mungkin menyentuh kebebasan individu dengan menyandarkan diri sebagai majikan bagi mereka yang diperintah. Sekalipun demikian, keduanya memiliki alasan yang dapat diterima baik karena kondisi masyarakat maupun konsumen dari pemerintah masing-masing yang dituangkan dalam cita konstitusi.³ Jika kita ingin mengatakan bahwa pelayanan hanya dilakukan bagi pemenuhan kebutuhan

pemegang kekuasaan (kepala keluarga), maka dapat dibenarkan sepanjang tercipta kearifan yang bermanfaat bagi kepentingan masyarakat itu sendiri. Jika pengelolaan sumber daya diserahkan pada elemen lain untuk kemudian didistribusikan pada pemegang kekuasaan Dalam model dengan sistem yang paling moderen sekalipun, pelayanan tetap dilakukan oleh pemegang kekuasaan untuk kemudian didistribusikan pada masyarakat. Hanya saja, pada sistem yang paling primitif jaminan soal pendistribusian bersifat langka, sekalipun pada sistem otoriter yang baik pendistribusian resources tidak menjadi masalah, bahkan menjadi perhatian khusus. Pertanyaan etis dalam hal ini adalah siapakah yang lebih berhak untuk dilayani.⁴

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa Indonesia saat ini sudah merupakan pola dan sistem pemerintahan yang berasaskan desentralisasi, yang mana desentralisasi ini adalah penyerahan urusan pemerintahan dari pemerintahan pusat atau daerah tingkat atasnya kepada pemerintah daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri.⁵

Keberhasilan dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah khususnya Kabupaten Indragiri Hilir yang merupakan lokasi penelitian, tentu ada penghargaan dan juga sebaliknya sanksi berupa pembinaan dan teguran administratif terhadap kegagalan mengurus rumah tangga pemerintahannya. Hal ini berdasarkan pada Peraturan Bupati Indragiri Hilir No.20 Tahun 2013 Pasal 12 (ayat 1): Kecamatan peringkat pertama diberikan penghargaan berupa uang pembinaan, tropi, piagam penghargaan dan Camatnya direkomendasikan sebagai kader pemerintahan yang potensial untuk mendukung jabatan eselon yang lebih tinggi dan berhak mengikuti lomba tingkat provinsi. Sedangkan untuk kecamatan yang berperingkat rendah, berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir No.20 Tahun 2013 Pasal 13: (1) Bupati memberikan pembinaan bagi Kecamatan yang memperoleh peringkat terendah; (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: (a) Teguran Administratif; dan (b) Pembinaan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian diatas dengan itu penulis mengangkat permasalahan untuk penulisan artikel ini dengan judul "IMPLEMENTASI PEMBINAAN KECAMATAN

² Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 1995),.hlm. 88

³ *Ibid*, hlm. 18

⁵ Inu Kencana Syafii, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 55

KINERJA PERINGKAT TERENDAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR BERDASARKAN PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HILIR NOMOR 20 TAHUN 2013 TENTANG PEDOMAN EVALUASI KINERJA KECAMATAN”

2. METODE PENELITIAN

Untuk menyelesaikan suatu permasalahan diperlukan suatu metode yang tepat. Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari gejala hukum tertentu dengan melakukan kajian melalui suatu analisis, serta pemeriksaan yang mendalam terhadap satu atau beberapa fakta hukum untuk kemudian menemukan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul.⁶

Penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian hukum sosiologis yang membahas berlakunya hukum positif mengenai Implementasi Pembinaan Kecamatan Kinerja Peringkat Terendah Di Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 20 Tahun 2013 Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Kecamatan dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Untuk melaksanakan penelitian hukum sosiologis diperlukan data yang bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah, data tersebut diperoleh dari sumber-sumber yang benar melalui kegiatan observasi dan pengamatan langsung terhadap objek penelitian serta melakukan wawancara terstruktur kepada responden serta data yang berasal dari berbagai literatur, peraturan perundang-undangan, kamus dan ensiklopedi yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah data terkumpul selanjutnya data tersebut akan dianalisis dengan dengan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.

3. PEMBAHASAN

Dalam penyelenggaraan evaluasi kinerja kecamatan yang dilaksanakan setiap tahunnya oleh pemerintah daerah provinsi Riau dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota se provinsi Riau, memiliki dasar hukum yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.

Sebagai suatu rutinitas tahunan dari pemerintah daerah, maka evaluasi kinerja kecamatan memiliki beberapa tujuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 3 Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012, bahwa tujuan Evaluasi Kinerja Kecamatan adalah sebagai pedoman untuk:⁷

1. Menilai kondisi empirik dari pelaksanaan urusan pemerintahan kecamatan b. Mengukur tingkat capaian penyelenggaraan pemerintahan kecamatan
2. Memotivasi pemerintah kecamatan sebagai perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan
3. Mendorong kesinambungan koordinasi dan keterpaduan kinerja antar penyelenggara pemerintahan di wilayah kecamatan guna mempercepat pelaksanaan pembangunan.
4. Mengembangkan berbagai kreativitas dan inovasi dalam menyelenggarakan program pembangunan yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
5. Meningkatkan kapasitas aparatur kecamatan dalam menyelenggarakan pelayanan dasar dan pemberdayaan potensi perekonomian masyarakat di wilayah kerjanya.

Berdasarkan uraian dan pasal di atas, maka sebagai suatu rutinitas tahunan dari pemerintah daerah provinsi Riau maupun pemerintah daerah kabupaten/kota, maka evaluasi kinerja kecamatan memiliki beberapa tujuan yang telah diatur. Dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu tujuan dari pelaksanaan Evaluasi Kinerja Kecamatan adalah sebagai pedoman untuk: Menilai kondisi empirik dari pelaksanaan urusan pemerintahan kecamatan, Mengukur tingkat capaian penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, Memotivasi pemerintah kecamatan sebagai perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, Mendorong kesinambungan koordinasi dan keterpaduan kinerja antar penyelenggara pemerintahan di wilayah kecamatan guna mempercepat pelaksanaan pembangunan, Mengembangkan berbagai kreativitas dan inovasi dalam menyelenggarakan program pembangunan yang terkait dengan peningkatan

⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press 2011), hlm. 38.

⁷ Rahyuni Rauf, *Panduan Umum Evaluasi Kinerja Kecamatan*, Jurnal, Marpoyan Tujuh, 2016, Hal. 10

kesejahteraan masyarakat, serta meningkatkan kapasitas dari sumber daya aparatur pemerintah kecamatan dalam proses menyelenggarakan pelayanan dasar dan pemberdayaan potensi perekonomian masyarakat di wilayah kerjanya kecamatan masing-masing.

Sebagai salah satu proses evaluasi (penilaian) terhadap kinerja kecamatan, maka Evaluasi Kinerja Kecamatan (EKK) memiliki ruang lingkup tersendiri, berdasarkan Pasal 5 Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012 dinyatakan bahwa; Ruang Lingkup Evaluasi Kinerja Kecamatan meliputi:⁸

1. Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan;
2. Penyelenggaraan sebagian kewenangan Bupati/Walikota yang dilimpahkan untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah perlu urusan ini ditetapkan;
3. Penyelenggaraan tugas lainnya yang ditugaskan kepada Camat
4. Kualitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Berdasarkan pasal tersebut di atas, maka dapat dinyatakan bahwa ruang lingkup dari proses evaluasi kinerja kecamatan baik di tingkat pemerintah daerah provinsi maupun pada pemerintah daerah kabupaten/kota adalah proses penyelenggaraan dari tugas umum pemerintahan atau yang sering disebut dengan "tugas atributif" dari seorang Camat, serta proses penyelenggaraan dari sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota kepada Camat untuk melaksanakan sebagai urusan otonomi daerah atau yang sering juga disebut dengan "tugas delegatif" dari seorang Camat, serta melakukan penilaian terhadap proses penyelenggaraan tugas-tugas lainnya dari seorang Camat, serta kualitas dari proses penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat pemerintah kecamatan.

Kegiatan evaluasi kinerja kecamatan juga memiliki beberapa sasaran yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 4 Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012, bahwa sasaran dari Evaluasi Kinerja Kecamatan adalah:⁹

1. Data Kecamatan (Renstra kecamatan, program beserta dokumendokumen)
2. Perencanaan kinerja kecamatan
3. Pelaksanaan kinerja kecamatan, dan

4. Hasil kerja keseluruhan kinerja kecamatan.

Oleh karena itu secara jelas dapat diketahui bahwa kegiatan evaluasi kinerja kecamatan memiliki sasaran yakni melengkapi data Kecamatan (Renstra kecamatan, program beserta dokumen-dokumen), memantapkan Perencanaan kinerja kecamatan, meningkatkan pelaksanaan kinerja kecamatan serta meningkatkan hasil kerja dari keseluruhan kinerja kecamatan yang dilaksanakan setiap tahunnya.

3.1. Implementasi Pembinaan Kecamatan Kinerja Peringkat Terendah di Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 tahun 2013 tentang Penilaian evaluasi kinerja Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir.

Pelaksanaan Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan (PEKK) berpedoman pada Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 20 Tahun 2013 tentang Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir.

Pelaksanaan Penilaian ini berlandaskan asas:¹⁰

1. Transparansi, yaitu penilaian evaluasi kinerja dilakukan dengan melibatkan unsur aparatur pemerintahan yang terkait dengan tanggungjawab pembinaan kinerja Kecamatan;
2. Akuntabilitas, yaitu penilaian evaluasi kinerja berdasarkan pada capaian kinerja tertentu yang dapat diukur;
3. Partisipatif, yaitu penilaian evaluasi kinerja mendorong tumbuhnya keterlibatan *stakeholder* untuk mengembangkan efektifitas kinerja Kecamatan;
4. Sinergi, yaitu penilaian evaluasi kinerja diselenggarakan secara terpadu antara pemerintah dengan pemerintah daerah;
5. Inovatif, yaitu penilaian evaluasi kinerja mendorong tumbuhnya pengembangan kemampuan kinerja Kecamatan;
6. Kreatifitas, yaitu penilaian evaluasi kinerja menghargai pengembangan proses pencapaian kinerja berdasarkan kondisi kinerja yang dihadapi Kecamatan; dan
7. Adil, yaitu penilaian kinerja Kecamatan tidak memihak pada salah satu pihak yang menjadi objek penilaian.

⁹ pasal 4 Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012, bahwa sasaran dari Evaluasi Kinerja Kecamatan hal. 18

¹⁰ Peraturan Bupati Indragiri Hilir No. 20 Tahun 2013 tentang Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir BAB II Pasal 5

Indikator kinerja mempertimbangkan kondisi objektif dari kapasitas penyelenggaraan pemerintah oleh perangkat Kecamatan. Kondisi objektif dimaksud sebagai berikut:¹¹

1. Kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati, urusan pemerintahan umum dan penyelenggaraan tugas lain;
2. Kepemimpinan serta kompetensi Camat dalam melaksanakan akselerasi program dan kegiatan serta inovasi yang terkait dengan pelayanan publik.

Setiap peristiwa pastilah dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagai peristiwa atau kejadian, kinerja, menurut Rivai¹², ditentukan oleh:

1. Struktur organisasi
2. Sistem dan prosedur kerja
3. Gaya kepemimpinan
4. Strategi
5. Nilai budaya
6. Lingkungan (system politik, hukum, globalisasi, dsb.).

Untuk meningkatkan kinerja, sering juga disarankan untuk meningkatkan anggaran, penggajian, dan personel baru yang berkualifikasi tinggi atau mengubah manajemen lembaga ke arah komersial, misalnya untuk meringankan birokrasi. faktanya hal-hal tersebut tidak selalu mengarah pada kinerja yang lebih baik, tetapi seringkali menjadi pemborosan. disarankan agar perangkat kecamatan memiliki fitur berikut:

1. Punya komitmen untuk mencapai cita-cita dan tujuan bersama
2. Kompeten dalam bertugas atau melayani publik
3. Terampil, kreatif, inovatif
4. Profesional, beretika
5. Tanggap dan akuntabel
6. Otonom tapi bertanggungjawab
7. Produktif, berkualitas dan efisien

Hasil wawancara dengan Camat Tembilahan Hulu Bapak Ridwan, S.Sos¹³

¹¹ Peraturan Bupati Indragiri Hilir No. 20 Tahun 2013 tentang Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir Pasal 7

¹² Faktor yang mempengaruhi kejadian, kinerja, menurut Rivai, 2008 hal: 68

¹³ Hasil wawancara dengan Camat Tembilahan Hulu Bapak Ridwan, S.Sos pada tanggal 3 Januari 2023

yang pernah meraih reward atau sebagai pemenang lomba pertama tingkat kabupaten, bahwa untuk penilaian yang dilaksanakan oleh tim penilaian evaluasi kinerja kabupaten Indragiri Hilir pada dasarnya sudah bagus dan cukup transparan hanya saja kami dari pihak kecamatan untuk memenuhi berkas ataupun dokumen sebagai syarat penilaian agak berat untuk merangkumnya dalam sebuah dokumen karena banyaknya berkas yang harus disiapkan dan membutuhkan dana yang tidak sedikit, belum lagi untuk kelengkapan dokumen sesuai dengan indikator yang akan dilakukan oleh tim penilai Propinsi Riau dimana pemenang lomba tingkat kabupaten akan dilakukan atau dilombakan untuk tingkat propinsi dan pada intinya reward yang kami terima dalam bentuk uang hanya cukup untuk menutupi segala pengeluaran sesuai dengan kelengkapan bahan yang harus difotokopi dan dicetak atau dijilid disertakan juga menjamu tim dan menyiapkan tempat dilokasi atau dikantor kecamatan untuk dilaksanakan penilaian.

Hasil wawancara dengan camat Pulau Burung Bapak Syafruddin KH¹⁴ terkait dengan Penilaian kinerja kecamatan ini berat untuk kami kalau harus menyiapkan data atau dokumen sesuai yang diminta oleh tim dalam penilaian indikator penilaian kinerja kecamatan dan untuk kecamatan pulau burung sendiri masih kekurangan tenaga Pegawai Negeri Sipil dan tidak semua staf dapat diandalkan dalam melaksanakan kegiatan, ketika dilakukan penilaian oleh tim penilai kecamatan pada umumnya apa yang ditanya agak susah untuk menjawabnya pada intinya sumber daya manusia masih lemah dan sebagaimana kita ketahui kami kecamatan pulau burung untuk menuju ibukota kabupaten sangat sulit karena terbentur biaya transportasi yang besar dan mahal.

Hasil wawancara dengan Ketua LSM Fokus Ornop¹⁵, bahwa selama ini kami sedikit saja mengetahui tentang adanya penilaian evaluasi kinerja kecamatan dan hanya dapat memberikan sedikit saran saja supaya hal yang baik ini dalam rangka untuk membentuk pengelolaan pemerintahan yang baik agar pemerintah kabupaten Indragiri Hilir agak sedikit gencar melakukan sosialisasi baik ke dinas terkait dan masyarakat pada umumnya.

¹⁴ Hasil wawancara dengan camat Pulau Burung Bapak Syafruddin KH pada tanggal 3 Januari 2023

¹⁵ Hasil wawancara dengan Ketua LSM Fokus Ornop pada tanggal 28 desember 2022

3.2. Hambatan dan solusi dalam Pembinaan Kecamatan Kinerja Peringkat Terendah di Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 20 tahun 2013 tentang Penilaian evaluasi kinerja Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir.

Sebagai suatu rutinitas tahunan dari pemerintah daerah, maka evaluasi kinerja kecamatan memiliki beberapa tujuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 3 Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012, bahwa tujuan Evaluasi Kinerja Kecamatan adalah sebagai pedoman untuk:¹⁶

1. Menilai kondisi empirik dari pelaksanaan urusan pemerintahan kecamatan
2. Mengukur tingkat capaian penyelenggaraan pemerintahan kecamatan
3. Memotivasi pemerintah kecamatan sebagai perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan
4. Mendorong kesinambungan koordinasi dan keterpaduan kinerja antar penyelenggara pemerintahan di wilayah kecamatan guna mempercepat pelaksanaan pembangunan
5. Mengembangkan berbagai kreativitas dan inovasi dalam menyelenggarakan program pembangunan yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
6. Meningkatkan kapasitas aparatur kecamatan dalam menyelenggarakan pelayanan dasar dan pemberdayaan potensi perekonomian masyarakat di wilayah kerjanya.

Berdasarkan uraian dan pasal di atas, maka sebagai suatu rutinitas tahunan dari pemerintah daerah provinsi Riau maupun pemerintah daerah kabupaten/kota, maka evaluasi kinerja kecamatan memiliki beberapa tujuan yang telah diatur. Dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu tujuan dari pelaksanaan Evaluasi Kinerja Kecamatan adalah sebagai pedoman untuk: Menilai kondisi empirik dari pelaksanaan urusan pemerintahan kecamatan, Mengukur tingkat capaian penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, Memotivasi pemerintah kecamatan sebagai perangkat daerah yang memiliki peran

strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, Mendorong kesinambungan koordinasi dan keterpaduan kinerja antar penyelenggara pemerintahan di wilayah kecamatan guna mempercepat pelaksanaan pembangunan, Mengembangkan berbagai kreativitas dan inovasi dalam menyelenggarakan program pembangunan yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta meningkatkan kapasitas dari sumber daya aparatur pemerintah kecamatan dalam proses menyelenggarakan pelayanan dasar dan pemberdayaan potensi perekonomian masyarakat di wilayah kerjanya kecamatan masing-masing.

Dapat dilihat Faktor – faktor kinerja kecamatan rendah antara lain :

1. Camat kurang kreatif Camat kurang ide dan inovasi untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki. Memahami potensi daerah juga bisa menjadi langkah awal bagi pengelola daerah ketika mencoba mencari ide dan inovasi untuk menjadikan daerah lebih baik lagi.
2. Kekurangan Personil (SDM) Kualitas dan kuantitas penting disini. Secara kualitatif, yaitu pegawai kecamatan masuk ke dalam kelompok usia tidak produktif atau menjelang pensiun. Sekaligus kuantitatif, yakni angka penyerapan tenaga kerja minimum di kecamatan.
3. Luas dan jumlah penduduk Luas sub wilayah Kabupaten Indragiri Hilir sudah statis, sehingga tidak dapat dikembangkan lagi. Selain itu, letak kecamatan yang jauh dari kabupaten melemahkan pengawasan kecamatan.
4. Kurangnya kapasitas pengarsipan dokumen Pengarsipan dokumen di wilayah Indragiri-Hilir sangat lemah. Untuk banyak kegiatan camat, baik di luar maupun di dalam kecamatan, tidak ada dokumen yang diperoleh yang menunjukkan bahwa camat terlibat dalam kegiatan tersebut. Kemudian banyak dokumen penting kecamatan yang hilang atau tidak dapat ditemukan lagi karena berbagai faktor seperti pergantian pegawai lama dengan yang baru dll.
5. urangnya motivasi kerja di Kabupaten Indragiri Hilir, tentunya pemerintah kabupaten telah memberikan insentif tersebut. Camat tidak berusaha memotivasi karyawannya, terutama dalam operasional sehari-hari. Salah satu buktinya adalah pemeringkatan hasil kinerja kabupaten
6. Kurangnya penggunaan informasi dan teknologi (TI) Permasalahannya terletak

¹⁶Rahyunir Rauf, *Panduan Umum Evaluasi Kinerja Kecamatan*, Jurnal, Marpoyan Tujuh, 2016, Hal. 10

pada penggunaan internet. Akses internet di daerah ini juga sangat buruk. Pemerintah daerah belum mengambil inisiatif untuk meningkatkan penggunaan internet seefektif mungkin. Jika dilihat letak pemekaran ini jauh dari Ibukota Kabupaten.

Inilah beberapa hal yang membuat kinerja beberapa kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir menjadi rendah dan semua ini harus dicarikan solusi seperti sering memberikan sosialisasi dengan melakukan monitoring, mengangkat anggaran kecamatan dan meningkatkan profesionalisme aparatur dikecamatan seperti sering memberikan pelatihan-pelatihan.

Hasil wawancara dengan Bapak Tantawi Jauhari selaku Ketua Tim Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan¹⁷ terkait dengan hambatan dan solusi dalam pembinaan kecamatan kinerja rendah bahwa sebagaimana kita ketahui Kabupaten Indragiri Hilir yang terdiri dari 20 (dua puluh) kecamatan dimana setiap kecamatannya dilalui oleh ribuan sungai sungai kecil dan masyarakat pada umumnya menggunakan transportasi air khususnya untuk kecamatan yang jauh dari Ibukota Kabupaten harus melalui sungai dengan menggunakan kapal kapal kecil ataupun boat untuk sampai ke Ibukota Kecamatan.

Berkaitan dengan hal tersebut merupakan suatu pengaruh yang sangat besar bagi kecamatan yang jauh dari ibukota kabupaten untuk melakukan koordinasi ke Pemerintah Kabupaten, dan itu pula yang menjadi kendala susah memang untuk menerapkan sanksi bagi kecamatan kinerja rendah yang rata-rata memang kecamatan yang jauh dari ibukota kabupaten tersebut rata rata memiliki penilaian rendah ditambah juga aparatur pendukung yang kurang dan masih lemahnya sumber daya manusianya, namun dalam hal ini bukan berarti Pemerintah Kabupaten melakukan pembiaran terhadap kinerja kecamatan yang rendah dengan langkah-langkah yang diambil diantaranya dengan melakukan pembinaan melalui surat teguran dari Bupati Indragiri Hilir ataupun melalui surat dari Sekretaris Daerah.

Adapun solusi kedepan yang mungkin dapat meminimalisir rendahnya kinerja kecamatan dimaksud adalah dengan lebih

meningkatkan lagi inovasi daerah, seperti halnya apa yang telah dibentuk oleh Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dengan Tim Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan dengan membentuk suatu Inovasi TIPEKK Terintegrasi (Tim Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan Terintegrasi). Diharapkan kedepannya dapat mempermudah koordinasi oleh kecamatan dan menjadikan setiap kecamatan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja perangkat kecamatan karena adanya pengawasan yang terintegrasi oleh Pemerintah Kabupaten.

Hasil wawancara dengan Ketua Komisi II DPRD Kabupaten Indragiri Hilir,¹⁸ dimana hambatan dalam melakukan pembinaan bagi kecamatan kinerja terendah adalah sulitnya jarak tempuh antar kecamatan dan ke ibukota Kabupaten kedepan pemerintah akan selalu lebih memaksimalkan lagi pembangunan infrastruktur seperti jalan ataupun jembatan penghubung disetiap kecamatan dan kita sadar ini membutuhkan anggaran yang tidak sedikit namun tetap kita pikirkan membangun infrastruktur tersebut baik melalui anggaran APBD, dana Alokasi Khusus ataupun Dana Alokasi umum serta tidak tertutup kemungkinan menggunakan dana lain yang tidak bertentangan dengan aturan yang ada atau undang-undang.

Hasil wawancara dengan Camat Kempas Bapak Muhammad Yusuf¹⁹, kinerja rendah kecamatan memang tergantung kepada Sumber Daya Manusia dimana kemampuan seorang aparatur sipil negara harus mampu memahami kinerjanya secara tugas pokok dan fungsinya yang disetiap tahunnya dilimpahkan dalam suatu perjanjian kinerja, untuk hambatan dalam pembinaan baik terhadap kecamatan ataupun aparatur kecamatan tergantung kepada pimpinan diatas yaitu Bupati melalui Pemerintah Kabupaten bias saja pembinaan itu berbentuk surat peringatan atau bisa juga di nonjobkan bagi Aparatur Sipil Negara yang memegang jabatan dan biasanya kalau kami dikecamatan adalah seringnya pegawai tidak masuk kantor sebagaimana jam kerja yang ditetapkan dan cenderung Aparatur Sipil Negara itu banyak yang tinggal di Ibukota Kabupaten dari pada dikecamatan tempat mereka mengabdikan dan solusi yang dapat

¹⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Tantawi Jauhari selaku Ketua Tim Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan pada tanggal 28 desember 2022

¹⁸ Hasil wawancara dengan Ketua Komisi II DPRD Kabupaten Indragiri Hilir pada tanggal 30 desember 2022

¹⁹ Hasil wawancara dengan Camat Kempas Bapak Muhammad Yusuf pada tanggal 3 Januari 2023

saya berikan agar terus berkoordinasi dengan stakeholder dan berusaha untuk memenuhi perjanjian kerja serta memotivasi bawahan agar indikator dapat tercapai sesuai dengan target dan sasaran kinerja

4. Kesimpulan

Pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal pasal 77 ayat 6 menyebutkan Pegawai Negeri Sipil yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²⁰

Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 20 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Kecamatan dalam pasal 12 menyebutkan Bupati melakukan pembinaan terhadap kecamatan kinerja rendah dan pembinaan tersebut dapat dalam bentuk sanksi administrative dan pembinaan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²¹ Dalam hal ini camat sebagai pemangku diwilayah kerjanya yang berkinerja ataupun peringkat terendah dapat juga diberikan sanksi seperti dilakukan pembinaan dengan dinonjokkan dan difungsionalkan di organisasi perangkat daerah tertentu biasanya dilakukan pembinaan di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia, bias juga kalau yang tertalu rendah capaian kinerjanya diberikan demosi atau penurunan pangkat setingkat dari pangkat yang ada yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 20 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Kecamatan belum terlaksana sebagaimana mestinya dalam penilaian yang dilakukan oleh Tim Penilaian Evaluasi Kinerja Kecamatan. Untuk menerapkan sanksi bagi Kecamatan yang kinerjanya rendah bukan hanya semata-mata karena kelalaian ataupun kelemahan camat dan aparaturnya walaupun diketahui dan diakui untuk sumber daya manusia nya mungkin masih lemah namun ini tidak menjadi alasan yang begitu signifikan sebagai pembenaran rendahnya kinerja camat, adapun factor yang sangat mempengaruhi adalah factor alam yang boleh dibilang agak ekstrim untuk Kabupaten Indragiri Hilir dimana alamnya dengan struktur tanah yang terdiri dari rawa

dan tanah gambut dengan dikelilingi oleh ribuan sungai-sungai kecil.

Sebaiknya memang Pemerintah Daerah memebrikan perhatian lebih kepada kecamatan-kecamatan yang terjauh dari ibukota kabupaten dengan cara antara lain dengan memberikan kemudahan dalam melakukan koordinasi dengan lebih meningkatkan pelayanan secara online dengan membentuk inovasi-inovasi yang mudah dipahami oleh perangkat kecamatan dan untuk kecamatan terjauh yang rata-rata memiliki kinerja rendah dilakukan pembinaan dan bimbingan diantara memikirkan juga untuk tunjangan kemahalannya dan diangkat anggaran penunjangnya. Sehingga nantinya camat dapat melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik lagi dengan berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.

Daftar Pustaka

- [1]. Amiroeddin Sjarif, *Perundang-undangan (Dasar, Jenis dan Teknik Membuatnya)*. Bandung:Rineka Cipta, 1987
- [2]. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005).,hlm. 112
- [3]. Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 1995).,hlm. 88
- [4]. Bagir manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, Jakarta: Ind-Hill-CO, 1992
- [5]. Didi Nazmil Yunas, 1992, *Konsepsi Negara Hukum*. Padang:Angkasa Raya, 1992
- [6]. Fritzgerald dalam buku Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000 Mukhti Fajar, *Tipe Negara Hukum*, Banyumedia, Malang, 2004
- [7]. HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- [8]. Inu Kencana Syafiie, *Ilmu Pemerintahan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)., hlm. 84
- [9]. Inu Kencana Syafiie, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 55
- [10]. Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta:Sinar Grafika,2009
- [11]. Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, cet. III, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- [12]. Muhadam Labolo, *Memahami Ilmu Pemerintahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).,hlm. 16

²⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal pasal 77 ayat 6

²¹ Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 20 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Kecamatan dalam pasal 12

- [13]. Ni'matul Huda, *Teori & Pengujian Peraturan Perundang-Undangan*, Bandung: Nusamedia, 2005
- [14]. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987
- [15]. Salim dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- [16]. Samidjo. *Ilmu Negara*, Bandung: Armico, 1986
- [17]. Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000
- [18]. Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004
- [19]. Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013
- [20]. Lana Maulana, "Pengaruh Pembinaan Oleh Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Payung Agung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis", *Jurnal tidak diterbitkan*, hal, 138
- [21]. Rilfayanti Thomassawa, "Pembinaan Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota", *Jurnal Ilmiah Administratie Volume: 13 Nomor: 1 Edisi: September 2019*, hlm 52
- [22]. Tita Meiriana Djuwita dan Indra Aditya Prayoga, "Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung)", *Jurnal tidak di publis*, hlm 1
- [23]. Abdul Rifqi, "Penerapan Sanksi Terhadap Penyeludupan Barang Elektronik Berdasarkan Uu Nomor 17 Tahun 2006 Tentang Perubahan Atas Uu Nomor 10 Tahun 1995 Tentang Kepabeanan Di Kota Pekan Baru".
- [24]. Received: Augt 20, 2020, Accepted: Sept 30, 2020 /Published: Okt 31, 2020
- [25]. Muhammad Solihan, "Analisis Kinerja Pegawai, Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar", 2011,
- [26]. dalam: https://repository.uin-suska.ac.id/404/1/2011_201190.pdf
- [27]. Rati Pundissing, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Masanda Kabupaten Tana Toraja", 2021
- [28]. Rivai, Veitzhal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- [29]. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- [30]. Peraturan Gubernur Riau Nomor 18 Tahun 2012 tentang Evaluasi Kinerja Kecamatan
- [31]. Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 20 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Kecamatan
- [32]. dalam: https://www.researchgate.net/profile/Rati-Pundissing/publication/340816221_PENGARUH_MOTIVASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_KANTOR_KECAMATAN_MASANDA_KABUPATEN_TANA_TORAJA/links/5e9f0c1192851c2f52b7b8c0/PENGARUH-MOTIVASI-TERHADAP-KINERJA-PEGAWAI-KANTOR-KECAMATAN-MASANDA-KABUPATEN-TANA-TORAJA.pdf
- [33]. Wibawa, Samodra. "KINERJA EMPAT KANTOR KECAMATAN DI KABUPATEN NGAWEN." *Civil Service Journal* 5.1 Juni (2011).
- [34]. Wibawa, S. (2011). KINERJA EMPAT KANTOR KECAMATAN DI KABUPATEN NGAWEN. *Civil Service Journal*, 5(1 Juni).