

**AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI
KECAMATAN MAPPEDECENG KABUPATEN LUWU UTARA**

***EMPLOYEE PERFORMANCE ACCOUNTABILITY IN PUBLIC SERVICES IN
MAPPEDECENG DISTRICT, LUWU UTARA REGENCY***

Andi Pattarani

Universitas Pepabri Makassar

Email : andipattarani@gmail.com

Abstract: *This study aims to 1) describe and analyze the professionalism of the apparatus of the District of North Luwu Regency in carrying out the duties and functions of the organization professionally, especially from the aspect of responsiveness and innovation, 2) analyze what factors are faced and affect the Masamba District of North Luwu Regency in developing the apparatus. professional in terms of responsiveness and innovation in carrying out the duties and functions of the organization.*

This study uses a qualitative descriptive method. With data analysis techniques, namely: data reduction, data organization, and interpretation.

The results of the study indicate that 1) The responsiveness and innovation of the Masamba District apparatus both in the context of serving the community and in carrying out other tasks are considered lacking, so that the noble goals of the organization and providing the best services for the community have not been achieved; 2) The vision and mission of the organization is limited to being a decoration of the cabinets and walls of the Masamba District Office; 3) The authorities and responsibilities of each Masamba District apparatus have been well understood and implemented from the top leadership (Camat), middle officials (Sekcam and Section Heads) to the implementing staff although they still use a hierarchical system in carrying out tasks and making decisions; 4) The leadership of the Masamba Camat in managing the administration and managing the running of the organization can be said to have gone quite well where in addition to using a formal approach, the Camat also uses an informal approach so that there is an emotional closeness with his subordinates; 5) The awards received, especially financial awards based on seniority of service period and meritocracy, are still considered inadequate and do not reflect justice by several Masamba District employees; 6) Another factor that has a considerable influence on the professionalism of the apparatus is seen from the responsiveness and innovation of the government apparatus in Masamba District, namely the organizational culture that grows and continues to develop.

Keywords: *Data Reduction, Data Organization, And Interpretation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk 1) mendeskripsikan dan menganalisis profesionalitas aparatur Kecamatan Kabupaten Luwu Utara dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara profesional terutama dari aspek responsifitas dan inovasi, 2) menganalisis faktor-faktor apa saja yang dihadapi dan mempengaruhi Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara dalam mengembangkan aparat yang profesional ditinjau dari aspek responsifitas dan inovatif dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan teknik analisis data yaitu : data reduction, data organization, dan interpretation.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Responsifitas dan inovasi aparatur Kecamatan Masamba baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dinilai masih kurang, sehingga tujuan mulia organisasi dan pemberian pelayanan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai; 2) Visi dan misi organisasi sebatas menjadi hiasan lemari dan dinding Kantor Kecamatan Masamba; 3) Wewenang dan tanggungjawab masing-masing aparatur Kecamatan Masamba telah dipahami dan dilaksanakan dengan baik dari pimpinan puncak (Camat), pejabat menengah (Sekcam dan Kepala Seksi) sampai staf pelaksana meskipun masih menggunakan sistem hirarki dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan; 4) Kepemimpinan Camat Masamba dalam mengelola administrasi dan mengatur jalannya organisasi dapat dikatakan telah berjalan cukup baik dimana selain menggunakan pendekatan secara formal kedinasan Camat juga menggunakan pendekatan informal sehingga terjalin kedekatan emosional dengan bawahannya; 5) Penghargaan yang diterima terutama penghargaan finansial yang didasarkan senioritas masa kerja dan meritokrasi masih dirasakan kurang layak dan tidak mencerminkan keadilan oleh beberapa pegawai Kecamatan Masamba; 6) Faktor lain yang berpengaruh cukup besar terhadap profesionalisme aparatur dilihat dari responsifitas dan inovasi aparatur pemerintah di Kecamatan Masamba yaitu budaya organisasi yang tumbuh dan senantiasa berkembang.

Kata kunci: Data Reduction, Data Organization, Dan Interpretation.

PENDAHULUAN

Birokrasi merupakan instrumen untuk bekerjanya suatu administrasi. Dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, hirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan. Sebagaimana yang digambarkan oleh Weber (1864-1920), bahwa Birokrasi adalah organisasi dimana kekuasaan sepenuhnya berada ditangan para pejabat resmi yang memenuhi persyaratan

keahlian (technical skills). Sebagai suatu organisasi modern, birokrasi pada dasarnya memiliki lima elemen dasar sebagai berikut: satu, the strategic-apex, atau pimpinan puncak yang bertanggungjawab penuh atas berjalannya roda organisasi: dua, the middle-line, pimpinan pelaksana yang bertugas menjembatani pimpinan puncak dengan bawahan: tiga, the operating-core, bawahan yang bertugas melaksanakan pekerjaan pokok yang berkaitan dengan pelayanan dan produk organisasi: empat, the technostructure, atau kelompok ahli seperti analis, yang bertanggungjawab bagi efektifnya bentuk-bentuk tertentu standardisasi dalam organisasi: lima, the support staff, atau staf pendukung yang ada pada unit, membantu menyediakan layanan tidak langsung bagi organisasi (Mintzberg,2003:11).

Apabila birokrasi tidak terlalu terikat kepada petunjuk pelaksana dan aturan baku pelaksanaan tugas tapi lebih digerakkan oleh misi yang ingin dicapai oleh organisasi (mission-driven professionalism) maka akan terwujud birokrasi profesional yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, inovatif, dan mempunyai etos kerja tinggi (Tjokrowinoto, 2006:191).

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan kepada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (good governance and clean government). Bergulirnya angin perubahan (wind of change) pada pertengahan tahun 1998 lalu sebagai awal baru bagi bangsa Indonesia untuk lebih serius membenahi kinerja organisasi pemerintah dan meraih kembali kepercayaan masyarakat yang sempat mengalami krisis. Urgensitas peran aparatur dalam menyelenggarakan peran dan fungsinya, perlu kiranya dicari dan dirumuskan suatu pendekatan strategis untuk membangun wajah baru aparatur professional yang handal, tanggap, inovatif fleksibel dan tidak prosedural dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan.

Tugas-tugas pemerintah pusat, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagian wewenang didelegasikan kepada Daerah Provinsi dan Kabupaten/ Kota. Dalam lingkup yang lebih sempit, pemerintah daerah kabupaten/kota mengemban tugas birokrasi, dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat mendelegasikan sebagian kewenangannya melalui perpanjangan tangan lewat dinas instansi yang dimiliki. Salah satu perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota tersebut adalah pemerintah kecamatan. Kabupaten Luwu Utara sebagai salah satu daerah otonom di Sulawesi Selatan juga mengemban tugas-tugas pemerintahan daerah sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Pemerintah Kabupaten Luwu Utara dibantu oleh Badan, Dinas, Kantor dan Unit Pelaksana Teknis serta 4 Kecamatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan masyarakat yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai profesionalisme di Kecamatan Masamba termasuk hambatan-hambatan yang dihadapi serta upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

Pemilihan Informan

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap mempunyai informasi (key-informan) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Cara yang digunakan untuk menentukan informan kunci tersebut maka penulis menggunakan "purposive sampling" atau sampling bertujuan, yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya (Arikunto, 2000: 128). Menurut penulis, informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Camat
- b. Sekretaris Kecamatan
- c. Para Kepala Seksi
- d. Staf Kecamatan
- e. Masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan di Kantor Kecamatan Masamba dan juga instansi terkait.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan yaitu : 1) Wawancara secara mendalam (in-depth interview) dengan nara sumber (key informan) dengan berpedoman pada interview-guidances yang telah disusun sebelumnya; 2) Studi Dokumentasi dan 3) Observasi (pengamatan lapangan).

Teknik Analisis Data

Tahap-tahap analisa data dalam penelitian ini, menurut Sarantakos dalam Alston dan Bowles (2008: 195) tahap-tahap tersebut terdiri dari tiga tahap umum, yaitu : data reduction, data organization, dan interpretation.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keadaan Pegawai

Perlu untuk diperhatikan bahwa Kecamatan Masamba mempunyai jumlah pegawai secara keseluruhan adalah 25 orang, dengan komposisi pegawai perempuan 11 orang dan laki-laki 14 orang

Untuk mengetahui keadaan pegawai sebanyak 25 tersebut dapat dirinci menurut jenis kelamin, pangkat/golongan, tingkat pendidikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Pegawai

Jenis kelamin pegawai Kantor Kecamatan Masamba terdiri dari laki-laki dan perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel - 1

Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	56
2	Perempuan	11	44
	Total	25	100,00

Sumber: Diolah dari data sekunder, Oktober 2021

2. Pangkat/Golongan Pegawai

Pangkat/golongan merupakan penjenjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan jenjang pendidikan dan masa tugas seorang pegawai. Semakin tinggi golongan seorang pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan untuk berkinerja lebih baik. Lebih jelasnya golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel - 2

Distribusi Pegawai Menurut Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	IV	1	4
2	III	14	56
3	II	9	36
4	I	1	4
	Total	25	100,00

Sumber : Diolah dari data sekunder, Oktober 2021

3. Tingkat Pendidikan Pegawai

Pendidikan adalah suatu proses dari kegiatan penyelenggaraan sistem pendidikan dalam mencerdaskan dan menciptakan individu sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator pendidikan yaitu jenjang pendidikan, latar belakang dan disiplin ilmu. Adapun keadaan pegawai dengan menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel - 3

Distribusi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	S2	1	4
2	S1	9	36
3	D-III	3	12
4	SLTA	11	44
5	SLTP	1	4
	Jumlah	25	100,00

Sumber : Hasil olahan data sekunder, Oktober 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, Kantor Camat Masamba Kabupaten Luwu Utara mempekerjakan sebanyak 25 aparat yang terdiri atas 1 orang atau 4% berpendidikan S2, 9 orang atau 36% S1, 3 orang atau 12% berpendidikan Diploma (D3), 11 orang atau 44% berpendidikan SLTA dan 1 orang atau 4% berpendidikan SLTP.

1. Profesionalisme dari aspek Responsifitas

Berdasarkan wawancara penulis dengan Camat Masamba di ruang kerjanya, menyatakan sebagai berikut:

"Masukan yang disampaikan masyarakat melalui kegiatan rakor Kades terdapat banyak saran dan masukan dari masyarakat namun diantara sekian banyak saran, kami simpulkan bahwa seluruhnya meliputi fasilitasi pemerintahan dan percepatan pembangunan, penghapusan perlakuan diskriminatif dalam pelayanan, pemotongan jalur pelayanan yang dianggap masyarakat terlalu panjang serta adanya permintaan masyarakat lapis bawah untuk diberikan pelayanan secara gratis" (7/9/2021).

Cara lain yang digunakan oleh Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara dalam menampung aspirasi publik adalah dengan menyediakan kotak saran yang diletakkan pada sisi kiri pintu masuk Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. Wawancara yang dilakukan penulis dengan Sekcam menyatakan bahwa :

"Pada tahun 2020/2021 ini kami menyediakan kotak saran untuk menampung aspirasi dan keluhan masyarakat yang mungkin sungkan atau malu untuk menyampaikan secara langsung kepada aparat kecamatan, jadi belum ada surat yang masuk sampai saat ini". (7/9/2021).

Aspirasi-aspirasi dari masyarakat tersebut ditindaklanjuti dengan merefleksikannya dari praktek penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara dan program-program. Usulan dari masyarakat disampaikan kepada Bupati Luwu Utara yang pada akhirnya ditanggapi dengan adanya kebijakan penghapusan biaya pembuatan akta kelahiran dan adanya kerjasama dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Hal lain sebagai bentuk wujud nyata responsifitas Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara adalah pemrosesan KTP dan KK dapat langsung ditunggu apabila syarat-syarat dari Desa/Kelurahan sudah lengkap. Sebagaimana yang dikatakan oleh Kepala Seksi Pemerintahan sebagai berikut :

"Sebagai bentuk langkah nyata dan kepedulian Kecamatan Masamba terhadap kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang cepat maka ditempuhlah percepatan proses penerbitan KTP dan KK di Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara " (8/9/2021).

Profesionalisme Kecamatan aparat Kantor Kabupaten Luwu Utara khususnya aspek responsifitas masih kadang terbentur oleh keberadaan aturan formal yang secara tegas mengatur apa yang menjadi tugas dan fungsi Kecamatan Masamba, artinya aparat Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara lebih mengacu kepada petunjuk atasan daripada mengacu kepada masyarakat dengan berinisiatif perubahan yang dapat mempermudah masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang prima. Fenomena tersebut melahirkan patologi birokrasi juklak-juknis dan berorientasi kepada aturan formal (rule-driven professionalism) daripada berorientasi kepada pelayanan

2. Profesionalisme dari aspek Inovasi

Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak "Camat Masamba" :

"Inovasi sebagai bentuk mencari, menemukan dan menggunakan cara kerja baru dirasakan sangat riskan bagi kita serta dianggap tidak loyal kepada atasan dan aturan formal terutama jika inovasi tersebut keluar dari aturan formal yang ada. Inovasi juga tidak memberikan apaapa terhadap karier seseorang karena belum ada aturan yang menjelaskan tentang insentif yang diterima bagi inovasi yang dihasilkan (15/09/2021).

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas dapat diketahui bahwa inovasi dalam lingkungan birokrasi Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara dianggap lebih banyak mendatangkan mendatangkan manfaat.

Analisis Data

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme, yaitu :

a) Visi-Misi Organisasi

Secara umum apa yang menjadi visi-misi organisasi Kecamatan Masamba sangat mudah untuk dipahami dan dimengerti oleh siapa saja yang membaca dan mengamatinnya. Visi-misi organisasi merupakan pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Dengan prioritas utama dari visi-misi organisasi Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara berupaya untuk memberikan pelayanan prima dalam pelayanan kepada masyarakat. Wujud nyata untuk memberikan pelayanan yang prima disikapi dengan mengikutsertakan pegawai kecamatan dalam kegiatan pendidikan, pelatihan, seminar dan

kegiatan lain yang dapat memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan pegawai yang pada akhirnya digunakan untuk memberikan pelayanan masyarakat. Bentuk lain adalah dengan melakukan langkah konkrit seperti melakukan dialog dengan masyarakat serta menyediakan kotak saran.

Dengan melandaskan pemikiran kepada hasil wawancara diatas terdapat dua kesimpulan yang dapat ditarik yakni adanya aparat yang tidak mengetahui apa yang menjadi nilai (visi-misi) Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara dan adanya sebagian aparat yang mengetahui dan paham akan apa yang menjadi nilai (visi-misi) Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara tapi tidak dapat berbuat banyak untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Struktur Organisasi

Bentuk struktur organisasi Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara adalah "Lini dan Staff" tipe ini sering dikenal dengan tipe birokratik yang berbentuk piramida. Model ini merupakan model yang paling familiar dalam lingkungan birokrasi publik Indonesia dimana model tersebut selain mengelompokkan tugas dan fungsi organisasi kepada masing masing bagian kemudian terdapat aparat pelaksana.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Camat Masamba sebagai berikut :

"Wewenang yang didelegasikan kepada Camat hanya bersifat administratif dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, sedangkan wewenang strategis seperti rekrutmen tenaga baru menjadi wewenang Bupati, kebutuhan pegawai kami sampaikan kepada Bupati melalui BKD" (21/9//2021).

Berdasarkan pernyataan tersebut ditarik kesimpulan bahwa keberadaan Camat hanya sekedar menjalankan kepemimpinan yang sifatnya administratif teknis saja karena wewenang yang sesungguhnya seperti pengambilan keputusan untuk merekrut tenaga baru, penentuan insentif yang akan diberikan setiap tutup tahun anggaran sepenuhnya menjadi wewenang eksekutif puncak pada lingkungan Pemerintah Kabupaten.

c) Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai bentuk dari kemampuan seorang pemimpin menjadi agen perubahan yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan guna mencapai tujuan organisasi memerlukan pendekatan-pendekatan tertentu untuk melakukan dan

mewujudkan itu. Pimpinan menempuh pendekatan secara formal dan informal. Pendekatan formal dilakukan sesuai aturan formal yakni berdasarkan Perda Kabupaten Luwu Utara No. 1 tahun 2012 Pendekatan tersebut berdasarkan kekuasaan yang sifatnya institusional. Bentuk konkrit dari pendekatan formal yang institusional tersebut bersifat struktural yang didasarkan pada garis komando hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat vertikal, bentuk nyata dari asumsi diatas terlihat dalam rapat rutin dimana pimpinan berperan sebagai individu yang memimpin rapat dan menyampaikan instruksi-instruksi dan lainnya.

Pendekatan yang lain adalah pendekatan secara informal. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang tidak diatur dalam aturan tetapi lebih merupakan inisiatif pimpinan puncak untuk mendekati dan mendengarkan langsung pendapat dan saran bawahan tentang peningkatan kerja pada organisasi, selain itu juga bertujuan untuk lebih mendekati diri kepada bawahan secara emosional dengan menanyakan keadaan pribadi, keluarga maupun anak. Pendekatan tersebut menurut Camat disebut pendekatan dari hati kehati.

Kesimpulan awal yang dapat ditarik dari gaya kepemimpinan Camat Masamba menurut penulis cukup mencerminkan kepemimpinan yang demokratis, karena komunikasi yang terjadi sering bersifat dua arah yang terlihat dari model rapat rutin dan seringnya bawahan dilibatkan dalam organisasi untuk ikut menentukan arah organisasi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi organisasi. Sedangkan pendekatan informal hanya bersifat membangun hubungan emosional dengan mendorong kepada bawahan dan memotivasi mereka untuk bekerja secara efektif, responsif dan inovatif dengan segala jaminan dari atasan kepada bawahan.

d. Penghargaan

Kantor Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara sebagaimana instansi pemerintah lainnya memberikan penghargaan finansial dan non finansial, penghargaan finansial meliputi gaji pokok, insentif, tunjangan hari raya, fasilitas pribadi, serta tunjangan berobat, sedangkan penghargaan yang sifatnya non finansial berupa kenaikan pangkat setiap 4 (empat) tahun sekali dan pemberian dispensasi bagi pegawai yang membutuhkan. Sedangkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi belum ada dimana gaji yang diterima adalah sama dan didasarkan kepada

aturan kepegawaian. Tidak adanya insentif yang diterima pegawai sebagai kompensasi tambahan bagi prestasi yang dihasilkannya membuat aparat enggan untuk bekerja lebih giat dari yang lainnya. Fenomena "pintar goblok penghasilan sama" sudah begitu mengkristal dalam dunia birokrasi kita. Rendahnya responsifitas, kepedulian aparat dan rendahnya inovasi juga dipengaruhi oleh kurangnya insentif khusus yang diberikan bahkan menjalankan pekerjaan di luar tugas rutin dan perintah atasan dapat dianggap tidak loyal dan tidak disiplin.

Upaya untuk meningkatkan dan memotivasi bawahan guna menumbuhkan iklim kompetisi yang sehat serta peningkatan kinerja organisasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang merefleksikan nilai keadilan yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan harga kebutuhan di pasar.

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada aparat Kecamatan Masamba terdiri dari 2 (dua) jenis penghargaan, yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial berkaitan dengan pemberian penghargaan berupa materi seperti gaji bulanan. Jumlah gaji yang diterima pegawai berdasarkan golongan ruang dan masa kerja ditanggapi secara berbeda antara satu pegawai dengan yang lain, sebagian merasakan sudah mencukupi untuk keperluan pribadi dan keluarga namun ada pula yang merasakan sangat kurang dibandingkan dengan biaya pengeluaran seperti kebutuhan kesehatan, pendidikan, pakaian, perawatan rumah, kendaraan, dan lain-lain, hal ini sebagaimana disampaikan oleh salah seorang staf Kasubag Program yang mengatakan kalau dibilang cukup ya cukup dibilang kurang ya kurang, tergantung kebutuhan dan pengeluaran masing-masing ." (23/9//2021)

Berdasarkan fenomena di lapangan ditemukan bahwa dasar pemberian penghargaan non finansial kadang-kadang mengedepankan aspek senioritas daripada aspek meritokrasi. Konsekuensi dari model penggajian yang mengedepankan faktor senioritas daripada faktor meritokrasi hanya akan mematikan motivasi pegawai untuk berprestasi dan bekerja lebih giat karena energi yang dikeluarkan tidak diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerahkannya.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Responsifitas dan inovasi aparatur Kecamatan Masamba baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dinilai masih kurang, sehingga tujuan mulia organisasi dan pemberian pelayanan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai. Peningkatan profesionalitas aparatur belum dapat tercapai sesuai yang diharapkan.
2. Visi dan misi yang merupakan nilai-nilai luhur organisasi yang seharusnya menjadi nafas dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab belum dipahami secara merata oleh seluruh aparatur, visi misi organisasi sebatas menjadi hiasan lemari dan dinding Kantor Kecamatan Masamba.
3. Wewenang dan tanggungjawab masing-masing aparatur Kecamatan Masamba telah dipahami dan dilaksanakan dengan baik dari pimpinan puncak (Camat), pejabat menengah (Sekcam dan Kepala Seksi) sampai staf pelaksana meskipun masih menggunakan sistem hirarki dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan.
4. Kepemimpinan Camat Masamba dalam mengelola administrasi dan mengatur jalannya organisasi dapat dikatakan telah berjalan cukup baik dimana selain menggunakan pendekatan secara formal kedinasan Camat juga menggunakan pendekatan informal sehingga terjalin kedekatan emosional dengan bawahannya.
5. Penghargaan yang diterima terutama penghargaan finansial yang didasarkan senioritas masa kerja dan meritokrasi masih dirasakan kurang layak dan tidak mencerminkan keadilan oleh beberapa pegawai Kecamatan Masamba.
6. Faktor lain yang berpengaruh cukup besar terhadap profesionalisme aparatur dilihat dari responsifitas dan inovasi aparatur pemerintah di Kecamatan Masamba yaitu budaya organisasi yang tumbuh dan senantiasa berkembang. Budaya tersebut adalah budaya formalism, dimana aparat cenderung bekerja sesuai aturan-aturan formal yang telah ditentukan sebelumnya, adat kebiasaan yang turun temurun selalu dilakukan oleh aparatur-aparatur sebelumnya dan juga mereka selalu berpedoman prosedural yang berlaku.

b. Saran

1. Upaya yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan responsifitas aparatur adalah dengan membuat program kerja jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek serta menetapkan skala prioritas kegiatan mana sajakah yang akan dilakukan terlebih dulu. Program kerja dan skala prioritas tersebut dapat dipajang sehingga dapat dibaca oleh seluruh pegawai dan adanya kontrol untuk saling mengingatkan antar karyawan.
2. Memberikan motivasi dan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk menambah pengetahuan dan peningkatan ketrampilan baik dari inisiatif dan biaya pribadi atau biaya dinas dalam rangka menyikapi kemajuan ilmu dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri aparatur dalam menumbuhkan semangat berkembang dan mengembangkan diri.
3. Tujuan organisasi seperti tertuang dalam visi dan misi Kecamatan Masamba yang telah dirumuskan tidak mungkin terwujud tanpa dukungan semua jajaran dan adanya pemahaman akan nilai-nilai oleh seluruh aparatur, sehingga perlu dipertimbangkan untuk sosialisasi yang mendalam serta penanaman kembali nilai-nilai yang disepakati dalam setiap langkah dan gerak organisasi.
4. Memilih pemimpin yang berjiwa entrepreneur dan tanggap terhadap aspirasi publik dan perubahan lingkungan, serta menempatkan pegawai dalam tugas dan fungsi dan latar belakang yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tercapai keselarasan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengambilan keputusan bukan hanya menjadi hak pejabat struktural, staf pelaksana sebaiknya diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan dan kebijakan atasan serta penempatan aparatur sesuai dengan latar belakang keahlian, sehingga muncul kepercayaan diri yang dapat meningkatkan responsifitas dan memancing inovasi-inovasi baru yang dapat menunjang tujuan organisasi.
5. Kemungkinan merubah sistem penggajian yang mencerminkan keadilan internal yang disesuaikan dengan beban dan tingkat kesulitan pekerjaan mungkin sulit dilakukan karena meliputi kebijakan nasional, sehingga yang dapat dilakukan adalah mencari alternatif peningkatan kesejahteraan pegawai secara internal Kantor Kecamatan seperti pemerataan dalam kepanitiaan/kepanitiaan yang ada atau cara-cara lain yang tidak bertentangan dengan aturan dan norma yang berlaku.

6. Budaya organisasi yang ada dan terus berkembang dalam lingkungan birokrasi cukup menarik untuk dijadikan sebagai bahan kajian penelitian lebih lanjut dan mendalam yang pada akhirnya dapat dimanfaatkan secara positif dalam peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah dari level terendah sampai level tertinggi.

PUSTAKA ACUAN

A. Buku-Buku :

- Arikunto, Suharsimi, 2000, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2005, Organizations, Richard. D. Irwin. Inc.
- Karjadi, M., 2009, Kepemimpinan (Leadership), PT. Karya Nusantara, Bandung.
- Kartono, Kartini, 2008, Pemimpin dan Kepemimpinan, Grafindo, Jakarta.
- Mintzberg, Henry, 2003, Structure In Five; Designing Effective Organizations, Prentice-Hall.
- Milles, B Matthew, Michael Huberman, 2002: Analisis Data Kualitatif, Buku Masamba Tentang Metode-Metode Baru, UI Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy, 2000, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Negak, Kurt, 2005, The Six Key To Company Succes (terjemahan), Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Numberi, Fredy, 2000, Organisasi dan Administrasi Pemerintah, Makalah.
- Osborne, David & Gaebler, Ted, 2002, Mewirusahaakan Birokrasi (terjemahan), PPM, Jakarta.
- Osborne, David & Plastrik, Peter, 2007, Memangkas Birokrasi (terjemahan), Cetakan IV. PPM, Jakarta.
- Pamudji, 2005, Ekologi Administrasi Negara, Bina Aksara, Jakarta.
- Salusu, J, 2006, Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Non Profit, Gramedia, Jakarta.

Sanafiah, Faisal 2000, Metode Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar dan Aplikasi Penerbit YA3, Malang.

Siagian, Sondang P, 2004, Patologi Birokrasi, Galia Indonesia, Jakarta.

----- 2007, Administrasi Pembangunan, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2005. Manajemen Masamba Daya Manusia, STIE TKPN, Yogyakarta,

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 1995. Metode Penelitian Survey, PT.Pustaka, Jakarta, cet II,

Thoha, Miftah, 2009, Perilaku Organisasi (Cetakan X), Rajawali Pers, Jakarta.

Tjokrowinoto, Muljarto, 2006, Pembangunan, Dilema dan Tantangan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

B. Makalah-Internet :

Ancok, Djamaluddin, 2009, Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis, (makalah).

Dwiyanto, Agus, 2005, Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan Penerapannya, (Makalah).

Solihin, Dadang, 2007, Indikator Governance dan Penerapannya dalam Mewujudkan Demokratisasi di Indonesia, www.dadangsolihin.com, diakses Sabtu 24 Nopember 2007 Jam 08.30 WIB.

C. Peraturan Perundangan :

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 2 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara.