

# **ANALISA STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS APARAT DISTRIK KONDA KABUPATEN SORONG SELATAN**

Ariance Sawor<sup>1</sup>, Amiruddin Amiruddin<sup>2</sup>, Siti Nurjannah<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparat pemerintah dalam pemerintahan Distrik Konda, Kabupaten Sorong Selatan dan untuk mengetahui upaya pemerintah distrik dalam penataan struktur organisasi terhadap pelaksanaan tugas aparat Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui studi kepustakaan, wawancara dan observasi. Hasil penelitian dianalisa melalui proses induksi data dan deduksi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparat pemerintahan Distrik Konda cukup baik berdasarkan beberapa indikator kinerja. Adapun upaya-upaya yang dilakukan pemerintah Distrik Konda dalam penataan organisasi ke pemerintahannya yaitu dengan melakukan penataan-penataan pada beberapa hal yaitu produktifitas kerja, disiplin pegawai dan pelayanan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pemerintah Distrik koda Kabupaten Sorong Selatan terus berupaya melakukan perbaikan-perbaikan dan peningkatan kualitas pelaksanaan ke pemerintah di distrik tersebut.

**Kata Kunci:** Struktur Organisasi, Tugas, Distrik Konda.

## **PENDAHULUAN**

Dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas pelaksanaan pemerintahan daerah, maka partisipasi semua pihak sangat dibutuhkan bagi masyarakat terlebih dari aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah merupakan kebutuhan yang sangat medesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Adapun pendekatannya yaitu difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah pusat dan sekaligus sebagai pelaksana program pemerintahan.

Hal ini ditandai oleh adanya tuntutan bagi masyarakat, akan menunjang terciptanya aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tertib dan teratur dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan bagi masyarakat itu timbul karena ada sebabnya, yaitu adanya praktek-praktek yang tidak terpuji yang dilakukan oleh aparat pemerintah umumnya dan aparat pemerintah daerah khususnya. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dikalangan aparat pemerintah daerah, salah satunya disebabkan oleh kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh badan yang ada dalam tubuh pemerintah daerah itu sendiri. Victor (1994: 28).

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Sorong Selatan nomor : 23 tahun 2007 tentang pembentukan Distrik; bahwa penyelenggaraan pemerintah umum, pelaksana pembangunan dan kemasyarakatan adalah tanggung jawab pemerintah yang harus dilaksanakan secara terus menerus pada jenjang pemerintahan pusat, pemerintahan Provinsi maupun pemerintahan Kabupaten dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dan untuk aspek luas wilayah, potensi ekonomi, sosial budaya, dan pelayanan kepada masyarakat dipandang perlu untuk diadakan Pemerintahan Distrik. Seiring dengan pelaksanaan Otonomi Daerah, Kabupaten Sorong Selatan sebagai salah satu daerah otonom selalu dituntut untuk memberikan pelayanan kesejahteraan kepada masyarakat, bangsa dan negara yang mencerminkan lewat kinerja aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan serta peningkatan kebutuhan dasar masyarakat. Titik berat otonomi daerah saat ini adalah kampung atau distrik, dimana pelayanan yang paling dekat dengan masyarakat dan secara langsung.

Pelayanan oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat adalah merupakan perwujudan peranan birokrasi sebagai administrator dalam pelaksanaan tugas-tugas dan mengarahkan

pelayanan masyarakat dengan penuh pengabdian, juga memperbaiki tata laksana pelayanan masyarakat secara lebih tertib dan teratur akan mempunyai wibawa dan mendapat dukungan penuh dari masyarakat. Output dari pelaksanaan tugas adalah berupa jasa pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan dikatakan efektif, apabila para aparat tersebut berhasil dalam melaksanakan tugasnya di instansi pemerintah masing- masing sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga berdasar dari pada keinginan publik itu sendiri. Di dalam sistem pemerintahan terdapat pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan oleh para anggotanya dalam suatu organisasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam memperoleh haknya, baik itu berupa barang maupun jasa yang terdapat dalam suatu organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya.

Berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, maka penyediaan pelayanan oleh pemerintah itu sendiri harus difokuskan pada pemenuhan kebutuhan masyarakat, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik itu sendiri aparat pemerintah sangatlah bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sebagai wujud hal dari penciptaan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut sangat penting, karena pemerintah Distrik beserta aparatnya adalah sebagai penyelenggara utama aktifitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan maupun sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayah kekuasaannya. Karena itu, peranan mereka demikian penting dan banyak menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Oleh sebab itu diperlukan aparat desa yang benar-benar mampu dan dapat bekerjasama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Keberadaan aparat Distrik yang juga disertai tugas dibidang administrasi, menduduki posisi yang sangat penting karena sebagai organ pemerintahan yang paling bawah mengetahui secara pasti segala kondisi dan permasalahan yang ada di wilayahnya, maka input pada pemerintah kecamatan yang menyangkut berbagai keterangan dan informasi sangatlah dibutuhkan dalam pengambilan kebijaksanaan daerah maupun nasional untuk kebutuhan pembangunan secara menyeluruh. Dengan demikian aparat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar

pelaksanaan tugas pemerintahan. Bertolak dari kondisi objekti tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : ***“Analisa Struktur Organisasi Terhadap Pelaksanaan Tugas Aparat Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan”***

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Dasar Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yaitu kualitatif. Pada lazimnya suatu penulisan karya ilmiah, biasanya dengan suatu penelitian, hal ini dipandang sangat penting karena tanpa suatu penelitian, data yang dikemukakan akan sulit dipertanggungjawabkan kebenarannya.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer, yakni data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan (wawancara) dan responden melalui kuesioner dan data Sekunder, yakni data yang diperoleh dari teknik dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang berkaitan dan dapat mendukung obyek yang akan diteliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut; Studi Kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Studi Lapangan, yaitu mengumpulkan data dan fakta empirik secara langsung di lapangan guna mendapatkan data-data primer, melalui ; Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab kepada sasaran penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dari informan dan responden melalui kuesioner; Pengamatan langsung (*observasi*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung kinerja aparat Distrik serta faktor-faktor yang mempengaruhi aparat Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan.

### **Teknik Analisa Data**

Teknik Analisa Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu metode Kualitatif yaitu suatu metode yang di gunakan dalam mengolah data, di mana hanya dapat di ukur secara tidak langsung atau menganalisis data untuk di jadikan dasar perubahan dengan berpegang pada data bahwa data tersebut berkaitan langsung dengan pembahasan untuk menganalisis dat penulis, menggunakan 2 (dua) teknik antara lain induksi yaitu menganalisis data yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan secara umum dan deduksi suatu teknik menganalisis data dengan

cara membandingkan salah satu masalah dengan masalah lainnya lalu di tarik kesimpulan dari kedua masalah tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pemberdayaan Pemerintahan**

Distrik Konda sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, berkewajiban juga menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan agar dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, nasional, maupun global. Sejalan dengan tuntutan tersebut diatas, perlu segera diupayakan beberapa langkah strategis dan tindakan-tindakan operasional untuk merealisasikannya. Salah satu langkah yang perlu dan harus dikembangkan saat ini adalah mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (*good governance*) yang memiliki elemen dasar transparansi, partisipasi dan akuntabilitas.

Strategi harus mempunyai kebijakan, strategi dan program pembangunan yang dapat mensinergikan sumber daya dan potensi dengan peluang pengembangan wilayah yang dimiliki. Sumber daya tersebut bersifat spesifik lokal yang meliputi sumber daya alam, sumber daya manusia, serta sumber-sumber pendapatan daerah yang potensial. Di era otonomi daerah ini, kemampuan Pemerintah Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan didalam mengelola seluruh potensi yang ada akan sangat menentukan perkembangan Distrik Konda ke arah yang diinginkan. Dalam usaha meningkatkan kinerja aparaturnya, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Yang dimaksud dengan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Untuk mengukur kinerja aparat kelurahan terdapat 3 aspek yang menjadi pedoman yaitu Produktifitas

Kerja, Ketaatan Aparat, dan Kedisiplinan, maka penulis memberikan gambaran dalam hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Data Tingkat Produktifitas Kerja**  
**Ketaatan Aparat / Disiplin**

No	Uraian	Hasil		Jumlah	Ket
		Ya	Tidak		
1.	Produktifitas	40%	50%	100%	
2.	Disiplin	45%	55%	100%	
3.	Pelayanan	65%	35%	100%	

Sumber data : Distrik Konda

### **Produktifitas kerja**

Produktifitas kerja pegawai merupakan hubungan antara kualitas yang dilakukan untuk mencapai hasil dimana produktifitas adalah kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat materil maupun non materil yang menggambarkan kemampuan aparatur dalam bekerja. Untuk mewujudkan dan melaksanakan segala tugas yang dimaksud diperlukan aparatur pemerintah Distrik Konda yang profesional dalam bidangnya. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental/perilaku dan kemampuan yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulus untuk selalu berbuat yang baik.

Dari hasil penelitian di lapangan terungkap bahwa aparat Distrik Konda cukup memiliki skill dalam menjalankan tugas-tugasnya. Data yang di peroleh menunjukkan bahwa untuk menjadi pegawai cukup menjadi jaminan untuk mampu bekerja secara profesional. Meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja. Untuk mengukur Produktifitas Kerja aparat Distrik Konda, menggunakan beberapa indikator yaitu : Sikap mental/perilaku aparat Distrik, Kemampuan, serta semangat kerja.

Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal ini tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja/pegawai memandang outcome tersebut dan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Aparat birokrasi dalam memberikan pelayanan publik seringkali masih menerapkan standar nilai atau norma pelayanan secara sepihak, seperti pemberian pelayanan yang hanya berdasarkan pada juklak (petunjuk dan pelaksanaan) sehingga kecenderungan yang terjadi adalah lemahnya komitmen aparat birokrasi untuk akuntabel terhadap masyarakat yang dilayaninya. Selama ini aparat birokrasi telah terbiasa lebih mementingkan kepentingan pimpinan daripada kepentingan masyarakat pengguna jasa. Birokrasi tidak pernah merasa bertanggung jawab kepada publik, melainkan bertanggung jawab kepada pimpinan atau atasannya.

Dari penelitian selama ini yang di dapat dari Kantor Distrik Konda dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai. Karena keterbatasan pengetahuan, waktu, dan tenaga yang dimiliki, pimpinan dapat memberikan wewenang kepada bawahan. Pemberian wewenang kepada bawahan sangat penting dalam rangka efisiensi dan efektifitas kerja organisasi, dengan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pimpinan kepada pegawai diharapkan tugas pekerjaan dalam penyelesaiannya dapat tercapai dengan baik.

Dengan umur yang muda tentunya masih memiliki semangat kerja yang tinggi, inovasi, dan kreatifitas dalam mentransfer keahlian dalam bidang kerjanya. Selain umurnya yang dimaksud bukan berarti tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, inovasi dan kreatifitas dalam mentransfer keahlian dalam bidang kerjanya, akan tetapi usia muda identik dengan hal tersebut dan diperkuat lagi dengan tingkat presentase yang lebih besar dibandingkan dengan interval umur yang lainnya.

### **Ketaatan Terhadap Peraturan**

Sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat aparat pemerintah dituntut untuk dapat menaati segala peraturan yang berlaku. Ketaatan aparat terhadap aturan akan membantu terlaksananya suatu pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam rangka penegakan kode etik dibentuk komisi kehormatan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai fungsi untuk menjabarkan lebih lanjut kode etik Pegawai Negeri Sipil, didalam implementasi penugasannya melakukan

pemantauan dan pengendalian perilaku Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kode etik serta merekomendasikan pada pejabat pembina kepegawaian dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan selanjutnya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan struktur pemerintah Distrik Konda setiap pelaksanaan program yang telah dijalankan oleh aparat Distrik telah mendapat sambutan yang positif maupun negatif dari semua kalangan masyarakat. Taat memiliki arti selalu melaksanakan segala peraturan yang ditetapkan. Ketaatan terhadap peraturan yang dilaksanakan dengan sungguh sungguh akan mewujudkan ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat. Peraturan yang dibuat harus dilaksanakan secara bersama-sama sebab peraturan tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama. Ketaatan juga merupakan modal yang utama bagi setiap orang untuk mewujudkan keadilan masyarakat secara keseluruhan.

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya dalam melayani masyarakat. Seorang aparat yang memiliki kedisiplinan yang tinggi secara otomatis akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga mereka mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pelayan yang baik yang senantiasa memberikan teladan terhadap masyarakat yang dilayaninya. Kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai kinerja aparat Distrik dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya dalam melayani masyarakat. Seorang aparat yang memiliki kedisiplinan yang tinggi secara otomatis akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga mereka mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pelayan yang baik yang senantiasa memberikan teladan terhadap masyarakat yang dilayaninya.

Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan aparat terlihat dari ada saja oknum pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.30 WIT ) dan pulang awal (sebelum jam 14.15 WIT ) dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIT dan jam pulang 14.15 WIT. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat Kantor Distrik Konda dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berada pada kategori cukup baik. Namun penulis sendiri menambahkan bahwa kategori baik ini masih bersifat relatif karena berdasarkan pengamatan penulis masih ada kekurangan yang dimiliki oleh aparat Kantor Distrik Konda dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik itu kemampuan personil aparat maupun teknis pelaksanaan dan hal itu sendiri juga disampaikan oleh beberapa responden.

Apabila ditinjau dari segi kualitas maka secara umum dapat dikategorikan cukup baik, karena kalau kita lihat tingkat pendidikan aparat Kantor Distrik Konda ini sebagian besar adalah lulusan SMA dan S1. Namun sebagian besar mengatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi bukan merupakan jaminan bahwa seseorang dapat melayani masyarakat dengan baik.

Hal ini menurut mereka karena teori-teori yang didapat pada saat mengikuti pendidikan formal tersebut tidak berhubungan dengan bidang tugas yang dipukul, selain itu pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pemerintah jarang atau tidak sama sekali mereka ikuti. Sehingga dalam pelaksanaan tugas pelayanan mereka hanya mengacu pada kebiasaan atau rutinitas yang mereka lakukan, padahal rutinitas itu mungkin sudah tidak relevan lagi dengan keadaan dilapangan.

### **Upaya Pemerintah Dalam Penataan Struktur Organisasi**

Penataan struktur organisasi dilaksanakan untuk menjadikan organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan postur organisasi yang tidak terlalu gemuk namun kaya fungsi. Beberapa peraturan yang telah ditetapkan dalam penataan struktur organisasi ini dari pusat sampai ke daerah diantaranya adalah; Undang-undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara dan Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu I yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara. Sejalan dengan itu ditetapkan pula Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara. Dalam rangka penataan organisasi di daerah telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan penyempurnaan terhadap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Sebagai tindak lanjut dari undang-undang ini juga telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007

tentang Organisasi Perangkat Daerah. Disamping Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 juga diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Kedua paket peraturan ini berjalan secara simultan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam PP Nomor 41 Tahun 2007 diatur tentang batasan dan kriteria untuk SKPD (badan, dinas, kantor, asisten dan bagian) yang dapat dibentuk disuatu daerah. Sedangkan dalam PP Nomor 38 Tahun 2007 diatur urusan apa saja yang menjadi kewenangan suatu daerah.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kemampuan Sumber Daya Manusia (Aparat Distrik)**

Dalam konteks pemerintahan daerah, di era otonomi luas di tuntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, ketanggapan, dan kreatifitas dari segenap jajaran aparatur pemerintah daerah. Dalam dunia yang penuh dengan kompetitif, sangat diperlukan kemampuan birokrasi dan sumber daya aparatur untuk memberikan tanggapan atau responsive terhadap berbagai tantangan secara akurat, bijaksana, adil dan efektif. Ini mengarah pada suatu konsepsi bahwa kemampuan yang dipunyai seorang aparat ditunjukkan dengan kesanggupannya sesuai dengan tingkat pengetahuannya dan keterampilan yang diperolehnya melalui pendidikan dan pengalamannya. Tersedianya modal pengetahuan dan keterampilan inilah yang merupakan salah satu faktor untuk mempertimbangkan penempatan seorang calon pegawai, modal ini biasanya dimiliki oleh mereka yang berpendidikan.

Untuk mengukur indikator sumber daya aparat Kantor Distrik Konda, menggunakan 2 sub indikator yaitu Tingkat Pendidikan, dan pengalaman kerja

#### **Tingkat pendidikan**

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur Distrik khususnya dalam memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Distrik Konda sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparat itu sendiri, olehnya itu semakin berat atau meluasnya tanggung jawab aparat Kantor Distrik Konda yang harus dilaksanakan maka dibutuhkan aparat yang memiliki sumber manusia yang berkualitas pula. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini mengenai tingkat pendidikan aparat Kelurahan Kappuna

**Tabel 4.3**  
**Tingkat pendidikan aparat Kelurahan Kappuna**

	Tingkat pendidikan		
	SLTP	SLTA	SARJANA
Aparat Dsirtik	1	5	5
Jumlah	1	5	5

Sumber : Data Kantor Distrik Konda 2015

Dari tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa aparat Kantor Distrik Konda yang memiliki pendidikan yang paling tinggi adalah sarjana dan SMA yaitu sebanyak masing-masing 5 orang atau 80%, sedangkan yang tamatan SLTP hanya sebanyak 1 orang atau 20%. Latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda tidak menjadikan sebuah hambatan dalam melayani masyarakat sebab dengan pengalaman kerja dapat dijadikan pegangan untuk bekerja sesuai dengan tugas masing-masing. Dapat kita katakan bahwa tingkat pendidikan aparat Kantor Distrik Konda telah ada peningkatan karena pada umumnya adalah sarjana. Dengan melihat tingkat pendidikan aparat Kantor Distrik Konda, maka jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparat Distrik khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum dapat terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien. Sebab dalam memberikan pelayanan umum kepada masyarakat, aparat Distrik bisa saling mengisi dan saling membantu. Dalam artian bisa kita percaya untuk memberikan pelayanan umum kepada masyarakat apabila kebetulan aparat Distrik yang bertanggung jawab tersebut kebetulan berhalangan.

Dari penjelasan tersebut sebetulnya hal itu bukan sebagai kendala yang memberatkan, sebab yang terjadi pada kenyataannya latar belakang pendidikan bukan modal utama dalam bekerja. Namun dari pengalaman kerja seseorang dapat mengetahui kualitas dari apa yang dia kerjakan meskipun perbedaannya tetap ada tapi itu bukan kendala utama.

### **Pengalaman kerja**

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi masyarakat, maka kemampuan aparat juga sangat dipengaruhi oleh lamanya bekerja atau dalam hal pengalaman kerja. Tetapi persoalan lamanya bekerja tidak dapat dijadikan tolak ukur bahwa keberhasilan aparat Kantor Distrik Konda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya termasuk memberikan pelayanan umum kepada masyarakat Distrik Konda yang memuaskan tetapi

setidaknya dapat kita lihat dijadikan pembanding apakah dengan lamanya bekerja di Kantor Distrik Konda akan berpengaruh terhadap kemampuan yang dimiliki aparat Kantor Distrik Konda.

Dengan demikian sebagai aparat Kantor Distrik Konda yang merasa sudah lama mengabdikan atau sudah lama bekerja harus berusaha untuk mengembangkan apa yang memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Kepala Distrik Konda tidaklah cukup hanya menyandang status sebagai pemimpin melainkan sangat perlu memainkan peranannya yang dibutuhkan, karena Kepala Distrik memiliki cukup pengaruh terhadap kehidupan sosial politik masyarakat. Meskipun pengalaman kerja yang dimilikinya belum dikatakan maksimal namun latar belakang pendidikannya yang membuat di segani oleh masyarakat. Dengan demikian, maka untuk menilai sejauh mana kemampuan yang dimiliki aparat Kantor Distrik Konda masih diperlukan waktu sebab untuk menilai sejauh mana kemampuan yang dimiliki aparat pemerintah Distrik terletak pada Kepala Distrik. Maka sebagai Kepala Distrik diperlukan waktu untuk menilai apakah waktu yang cukup dalam memberikan pelayanan umum kepada masyarakat kelurahan kalaupun dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga kemampuan aparat Kantor Distrik Konda dapat berpengaruh terhadap lamanya bekerja di Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan.

### **Sarana dan Prasarana**

Sarana pelayanan adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Peranan sarana pelayanan sangat penting disamping peran unsur manusianya sendiri. Salah satu yang juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik adalah faktor sarana pelayanan karena dengan adanya sarana pelayanan beraneka ragam jenis dan fungsinya bisa membuat pelayanan pada masyarakat dapat lebih efisien dan efektif. Sarana pelayanan yang memadai ditandai dengan jumlahnya yang mencukupi dan kondisinya yang memadai. Sedangkan sarana pelayanan yang buruk ditandai dengan jumlahnya yang tidak mencukupi dan kondisinya yang tidak memadai.

Fasilitas tidak sekedar peralatan kerja yang menjadi tanggung jawab pimpinan untuk pengadaannya. Fasilitas yang menjadi tanggung jawab pimpinan yang terpenting diantaranya adalah usaha dalam memperkecil hambatan-hambatan yang mengganggu kelancaran pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan maka dapat diketahui bahwa Kepala Distrik Konda selalu berusaha memenuhi fasilitas pekerjaan bawahannya, namun dengan ketersediaannya anggaran yang masih terbatas, maka belum semuanya fasilitas kantor dapat

dipenuhi. Kondisi ini dipertegas dengan diketahui banyak keluhan dari masyarakat maupun staf mengenai kurangnya sarana dan prasarana seperti meja dan kursi yang kurang, kurangnya sarana komputer yang memadai sehingga masih menggunakan mesin tik yang masih saling bergantian, serta kondisi kantor yang kurang memadai. Hal ini apabila berlarut akan berdampak pada kinerja dan kewibawaan aparatur pemerintah Distrik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **Pembahasan**

Dalam Undang-undang ini pemberian kewenangan Otonomi kepada Daerah Kabupaten/ Kota didasarkan kepada azas desentralisasi saja dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Disamping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi. Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Keluhan masyarakat terhadap attitude dan pelayanan pemerintah Kantor Distrik Konda terhadap masyarakat merupakan hal yang sudah dimaklumi. "Gerakan Disiplin Nasional" akhirnya diplesetkan menjadi "Gerakan Disiplin Nasional" agar urusan segera beres dengan staf Distrik.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisa Struktur Organisasi terhadap Pelaksanaan Tugas Aparat Kantor Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa aparatur pemerintah Distrik Konda telah siap untuk menghadapi Otonomi Daerah, hal ini terlihat pada tercapainya secara optimal dari tiga aspek substansi sebagai indikator kesiapan kinerja aparat; Produktifitas aparat Kantor Distrik Konda sudah cukup baik dimana hal ini ditunjukkan dengan adanya komitmen dan kesungguhan aparat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintah di Distrik Konda. Serta

responsibilitas aparat Kantor Distrik Konda cukup baik dimana hal ini dapat dilihat dari kemampuan aparat, sikap, dan kedisiplinan yang di tunjukkan kepada masyarakat; Kemampuan SDM (aparat) adalah faktor yang mempengaruhi kinerja aparat. Masalah kualitas SDM pemerintah Distrik Konda merupakan masalah penting dalam pelaksanaan Otonomi Daerah).

Oleh karena itu, peningkatan SDM pemerintah Distrik Konda merupakan hal mendesak harus dilakukan, agar pelaksanaan Otonomi Daerah dapat berjalan sesuai diharapkan. Umumnya perilaku staf pemerintah Kantor Distrik Konda kepada masyarakat lebih banyak mempersulit, ketimbang melayani. Dari hasil penelitian di lapangan terhadap staf-staf pemerintah Kantor Distrik Konda menunjukkan masih rendahnya kualitas. Serta sarana dan prasarana di kantor Distrik Konda yang belum memadai yang menjadi aspek penting dalam mempengaruhi kinerja aparat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal. *Kebijakan Publik*. Pancur Siwah, Jakarta, 2004.
- Agustino, Leo. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. CV. Alfabeta, Bandung, 2006.
- Abdurrachman. 1997. *Prinsip Manajemen Dalam Pemerintahan*, The Sun. Sumenep
- Djemari Mardapi. *Evaluasi Pendidikan*. Mitra Cendekia, Yogyakarta, 2000.
- Gibson. *Perilaku Manajemen Organisasi*, Erlangga, 2003.
- Irawan, *Manajemen Konflik*. Salemba, 2001.
- Iwan Nugroho, Rokhmin Dahuri. *Pembangunan Wilayah : Perspektif Ekonomi, Sosial dan Lingkungan*, LP3ES. Jakarta, 2012.
- Kansil, S. T. Choistine dan Kansil, C.S.T *Pemerintahan Daerah di Indonesia Hukum Administrasi Daerah*. Sinar Grafika. Jakarta
- Kertapradja, E. Koeswara, 2006. *Teori Pemerintahan Daerah*. MS.: Universitas Satyagama. Jakarta
- Milles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UI-Press, Jakarta, 1992.
- Prawirosentono. *Bahasa Komprehensif Strategi Pengambilan Keputusan*, Bumi Aksara, 1999.
- Siagian S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997
- Sinungan, M. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi Ke-2, Cetakan I Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Suradinata, E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*, Cetakan Pertama, Ramadan, Bandung, 1996.
- Suradinata, Emaya. 1998. *Manajemen Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*. Ramadhan. Bandung
- Sudirman dan Widjinarko, Teguh. 2001. *AKTP dan pengukuran kinerja*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Syafiie, rnu Kencana, 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, PT. Refika Aditama. Bandung
- Rozi, Syafuan, 2006. *Zaman Bergerak Birokrasi Dirombak-Potret Birokrasi dan Politik Indonesia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta:

Rozi, Syafuan, 1997. *Metodologi Untuk Pemerintahan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Undang-undang RI Nomor : 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah sebagaimana telah dirubah  
Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2008.

*Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8  
Tahun 1974*

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, 2006.

Wahab, Solichin. *Analisis Kebijakan. Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan  
Negara*. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.